

---

## **Chwalu rhwystrau rhag prentisiaethau** Hydref 2015



**Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:**

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru](mailto:cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

[www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).**

© Hawlfraint y Goron 2015: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y ddogfen benodol/cyhoeddiad penodol.

<b>Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
<b>Cefndir</b>	<b>2</b>
<b>Dysgwyr ag anableddau</b>	<b>3</b>
Beth yw'r rhwystrau canfyddedig?	3
Pa gymorth sydd ar gael i ddysgwyr ag anabledd neu angen dysgu?	4
Beth mae darparwyr yn ei wneud i chwalu'r rhwystrau i ddysgwyr ag anableddau?	4
Sut mae gwasanaethau cyflogaeth â chymorth yn chwalu rhwystrau?	5
Beth mae cyflogwyr yn ei wneud i chwalu rhwystrau?	9
<b>Dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol</b>	<b>10</b>
Beth mae darparwyr yn ei wneud i chwalu'r rhwystrau i ddysgwyr duon ac ethnig lleiafrifol?	10
Beth yw rôl y trydydd sector?	13
Sut mae Timau Cymorth Ieuenctid yn helpu i chwalu rhwystrau?	15
<b>Cyfeiriadau</b>	<b>18</b>
<b>Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg</b>	<b>18</b>

## Cyflwyniad

Yn ei lythyr cylch gwaith blynyddol ar gyfer 2013-2014, gofynnodd y Gweinidog Addysg a Sgiliau i Estyn gynnal adolygiad dwy flynedd i'r rhwystrau rhag prentisiaethau sy'n deillio o unrhyw anawsterau y mae dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol a'r rhai ag anableddau yn eu cael wrth ddechrau rhaglenni prentisiaeth.

Cyhoeddodd Estyn y cyntaf o ddau adroddiad yn Nhachwedd 2014. Mae'r adroddiad yn nodi'r rhwystrau sy'n atal dysgwyr o gymunedau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol a'r rhai ag anableddau rhag ymgymryd â rhaglenni prentisiaeth. Mae'r rhwystrau'n cynnwys:

- diffyg ymwybyddiaeth o brentisiaethau gan rieni, gyflogwyr a dysgwyr eu hunain
- ychydig o fodolau rôl prentisiaeth o gymunedau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig neu o grwpiau pobl anabl
- anawsterau o ran dod o hyd i leoliadau gwaith addas, yn enwedig lle y mae cyflogwyr o'r farn y bydd angen darparu cymorth ychwanegol i ddysgwyr
- gwahaniaethu gwirioneddol neu ganfyddedig
- anawsterau ieithyddol i fyfyrwyr y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt a gwahaniaethau diwylliannol
- methu â manteisio ar y cymorth sydd ar gael i ddysgwyr neu fethu â'i ddefnyddio'n llawn
- pryder rhieni na fydd y bobl ifanc yn gallu ymdopi
- diffyg cydlynu rhwng ysgolion, cyflogwyr, darparwyr dysgu yn y gwaith a sefydliadau cymunedau lleol er mwyn hyrwyddo prentisiaethau

Yn ogystal, er bod yr adroddiad wedi nodi bod gan fwyafrif y darparwyr drefniadau da i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010, nododd yr adroddiad na allant ddangos bod hyn yn trosi'n welliant mesuradwy o ran lleihau rhwystrau neu stereoteipio.

Mae'r ail adroddiad hwn yn adeiladu ar y gwaith a wnaed yn yr adroddiad cyntaf. Mae'n nodi enghreifftiau o arfer dda yn hyrwyddo amrywiaeth mewn prentisiaethau, gyda ffocws ar bobl ifanc o gymunedau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol a phobl ifanc ag anableddau, ynghyd â nodi enghreifftiau o arfer dda yn ymwneud â gweithio ar y cyd rhwng darparwyr, cyflogwyr a chymunedau i gyflawni amrywiaeth mewn prentisiaethau.

Fel rhan o'r adolygiad hwn, fe wnaeth arolygwyr gasglu ac arfarnu ystod o wybodaeth. Gofynnont am wybodaeth gan ddarparwyr dysgu yn y gwaith, cyflogwyr a dysgwyr, a mynychu nifer o gynadleddau cenedlaethol i ennill barn cynifer o bartion â buddiant â phosibl. Mae'r astudiaethau achos yn yr adroddiad hwn yn cael eu defnyddio gyda chytundeb yr unigolion dan sylw.

Bwriad yr adroddiad hwn yw llywio datblygiad pellach arweiniad cydraddoldeb ac amrywiaeth Llywodraeth Cymru i ddarparwyr dysgu yn y gwaith a lledaenu astudiaethau achos arfer dda ar draws y rhwydwaith dysgu yn y gwaith.

## Cefndir

Ym mis Chwefror 2012, yn sgil cyflwyno Deddf Cydraddoldeb newydd 2010, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru arweiniad i ddarparwyr dysgu yn y gwaith ar sut y dylent fynd i'r afael â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Fe wnaeth y ffordd yr aeth darparwyr i'r afael â'r elfen hon o fanyleb y rhaglen lunio rhan o'u dogfennau tendr ar gyfer dyrannu contractau 2015-2016.

Ochr yn ochr â gwaith Estyn, mae Llywodraeth Cymru wedi cynnal ymgyrch i amlygu meysydd arfer dda. Bydd canfyddiadau o'r ymgyrch hwn yn cael eu cyhoeddi a'u lledaenu ledled Cymru. Rhan o'r ymgyrch oedd cynnal dau ddigwyddiad "Sgyrsiau Go lawn", un yn ne Cymru ac un yng ngogledd Cymru, lle bu pobl ifanc, cyflogwyr a gweithwyr proffesiynol eraill yn trafod unrhyw rwystrau a wynebwyd gan grwpiau dysgu penodol rhag ymgysylltu a chymryd rhan, a sut i oresgyn amgyffredion o'r fath. Mae'r adroddiad hwn yn ystyried y pwyntiau trafod niferus a godwyd yn y digwyddiad Sgwrs Go lawn ac mae'n amlygu lle mae arfer dda yn digwydd.

## Dysgwyr ag anableddau

- 1 Yng Nghymru, gofynnir i ddysgwyr ddatgan a oes ganddynt anabledd sy'n effeithio ar eu gallu i ddysgu a/neu ddefnyddio cyfleusterau o fath a gyflenwir yn gyffredinol gan y darparwr dysgu. Cofnodir y wybodaeth hon ar Gofnod Dysgu Gydol Oes Llywodraeth Cymru (LLWR). Yn 2009-2010, 2.2% oedd canran yr holl ddysgwyr dysgu yn y gwaith a wnaeth ddatgan anabledd, gan godi i 2.7% yn 2012-2013. Mae ystadegau ar gyfer 2013-2014, a gyhoeddwyd yn ddiweddar, yn dangos bod y ganran hon wedi disgyn ychydig i 2.4%, (Llywodraeth Cymru, 2015).
- 2 Yn 2012-2013, 1.3% oedd canran y prentisiaid a wnaeth ddatgan bod ganddynt anabledd. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys dysgwyr ar Hyfforddeiaethau (rhaglenni hyfforddiant i bobl ifanc 16 i 17 oed nad ydynt mewn gwaith nac yn y coleg) a Chamau at Waith / Barod am Waith (i bobl 18 oed a hŷn sy'n derbyn budd-daliadau). Yr un oedd y ffigur ar gyfer 2013-2014.
- 3 Bydd llawer o wahanol resymau pam mae cyfran y prentisiaid sy'n datgan bod ganddynt anabledd yn llai na chyfran y dysgwyr sy'n gwneud hynny. Mae'r rhesymau posibl yn cynnwys dysgwyr nad ydynt yn symud ymlaen i brentisiaethau o raglenni ymgysylltu a Lefel 1, neu ddysgwyr nad ydynt yn datgan mwyach bod ganddynt anabledd wrth ddechrau prentisiaeth. Fodd bynnag, nid oes gwybodaeth olrhain dilyniant ar gael ar gyfer dysgwyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd ac nid oes modd archwilio'r gwahaniaeth ymhellach.

## Beth yw'r rhwystrau canfyddedig?

- 4 Mewn digwyddiad a gynhaliwyd gan Anabledd Dysgu Cymru yng Ngorffennaf 2014, yn dwyn y teitl "Beth sy'n gweithio yng Nghymru", gofynnwyd i gynrychiolwyr beth oedd y rhwystrau yr oedd pobl ag anabledd dysgu neu anhwylder ar y sbectrwm awtistig yn eu hwynebu wrth ddechrau mewn dysgu yn y gwaith. Hefyd, awgrymont ffyrdd posibl o wella hyfforddiant yn y gwaith a llwybrau at waith i bobl ag anabledd dysgu neu anhwylder ar y sbectrwm awtistig.
- 5 Gall y rhwystrau a amlygwyd gael eu grwpio'n bedwar maes, yn ymwneud â'r swydd, y cyflogwr, y gweithiwr a chymorth. Mae anawsterau'n bodoli o ran natur y swyddi a gynigir, lleoliad y cwmni a chludiant. Teimlai lleiafrif o gynrychiolwyr nad oedd y swyddi a gynigiwyd yn briodol iddynt. Dywedodd cynrychiolwyr nad oedd cyflogwyr yn deall anghenion gweithwyr anabl ac nad oeddent yn gwbl ymwybodol o'r cymorth ariannol sydd ar gael iddynt.
- 6 Roedd y rhwystrau yn gysylltiedig â gweithwyr a amlygwyd yn cynnwys lefel isel o hunangred, diffyg uchelgais, lefelau medrau isel darpar ddysgwyr, diffyg gwybodaeth am y cymorth sydd ar gael iddynt, diffyg uchelgais rhieni ac uchelgais gyrfaol a phrofiadau gwael yn y gorffennol. Mae rhwystrau yn gysylltiedig â chymorth yn cynnwys gwasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith nad oes modd cael atynt a system fudd-daliadau gymhleth.
- 7 Mae'r rhwystrau canfyddedig hyn yn debyg i'r rhai a nodir yn adroddiad cyntaf Estyn (2014). Hefyd, maent yn cyd-fynd â'r rhai a nodwyd yn 'Y Sgwrs GO lawn' a

gynhaliwyd yn 2015. Fe wnaeth adroddiad diweddar 'Able, ready to work .... and deaf', (Boyce, 2015), sy'n cwestiynu'r problemau y mae pobl sy'n fyddar neu'n drwm eu clyw yn eu hwynebu yn y gwaith neu wrth chwilio am waith, amlygu problemau tebyg hefyd.

**Pa gymorth sydd ar gael i ddysgwyr ag anabledd neu angen dysgu?**

- 8 Mae cyllid Cymorth Dysgu Ychwanegol gan Lywodraeth Cymru ar gael os oes anhawster neu anabledd dysgu gan ddysgwr ac mae angen cymorth ychwanegol arno i gyflawni ei raglen. Mae'r cymorth hwn ar gael i ddarparwyr lle y mae dysgwyr yn bodloni meini prawf a gyflwynir yn arweiniad Llywodraeth Cymru ac mae'n destun archwiliad. Dywed lleiafrif o ddarparwyr fod cael gafael ar y cyllid hwn yn broses araf a beichus.
- 9 Yn ogystal, mae rhaglenni heb eu datganoli ar gael i gefnogi pobl y mae eu hiechyd neu eu hanabledd yn effeithio ar eu gwaith, gan gynnwys er enghraifft cynllun grantiau "Mynediad at Waith" yr Adran Gwaith a Phensiynau. Nod y cynllun hwn yw cynnig cyngor a chymorth ymarferol i bobl anabl a'u cyflogwyr er mwyn goresgyn rhwystrau yn gysylltiedig â gwaith, sy'n deillio o anabledd. Mae grantiau ar gael i bobl 16 oed neu'n hŷn sydd ar fin dechrau prawf gwaith neu waith â thâl neu'n hunangyflogedig.
- 10 Yn ôl yr adborth gan gynrychiolwyr yn nigwyddiad 'Y Sgwrs Go lawn', nid oedd pobl ifanc yn gwybod digon am ba gymorth sydd ar gael iddynt. Hefyd, teimlont y dylai Canolfannau Byd Gwaith fod yn fwy rhagweithiol o ran rhoi gwybod i gyflogwyr beth sydd ar gael iddynt cyn unrhyw gyfweiliadau. Cefnogir yr adborth hwn gan dystiolaeth a gasglwyd gan Estyn yn ystod arolygiadau ac ymweliadau arolygon. Mae'r diffyg gwybodaeth ymhlith cyflogwyr hefyd yn cael ei drafod yn adroddiad Boyce (2015), sy'n awgrymu bod pobl fyddar yn teimlo bod yn rhaid iddynt guddio'u cyflwr mewn ceisiadau am swyddi, oherwydd gwahaniaethu. Yn ogystal, mae'r adroddiad yn amlygu nad oedd bron hanner y bobl a ymatebodd iddo yn gwybod am y Cynllun Mynediad at Waith.

**Beth mae darparwyr dysgu yn y gwaith yn ei wneud i chwalu'r rhwystrau i ddysgwyr ag anableddau?**

- 11 I ddysgwyr ifanc ag anabledd, rhaglenni lefel mynediad yw'r cam cyntaf at waith yn aml. Nod y rhaglenni hyn yw rhoi i ddysgwyr y medrau y mae arnynt eu hangen i gael swydd neu fynd ymlaen i ddysgu ar lefel uwch, fel prentisiaeth neu addysg bellach. Fodd bynnag, ar y cyfan, nid yw rôl y darparwyr wrth chwalu rhwystrau wedi'i sefydlu'n ddigon da ac nid oes cysylltiadau digonol rhwng gwaith asiantaethau allanol, cyflogwyr a darparwyr.

## **Astudiaeth achos 1: Futureworks, Sir Benfro**

### **Cyd-destun:**

Mae Futureworks yn ddarparwr dysgu yn y gwaith sy'n gweithio mewn partneriaeth â Hyfforddiant Cyflogaeth, Dinas a Sir Abertawe, i gyflwyno Hyfforddeiaethau Ymgysylltu a rhaglenni Lefel 1. Mae'r astudiaeth achos isod yn amlygu sut gall y rhaglenni hyn helpu dysgwyr ag anabledau i wneud cynnydd yn llwyddiannus.

### **Strategaeth:**

Cyfeiriwyd Dysgwr A at Futureworks am fod ganddo anghenion meddygol ac emosiynol yn galw am lefel uchel o gymorth. Mae gan Ddysgwr A amrywiaeth eang o gyflyrau a phroblemau meddygol, sy'n cynnwys anawsterau dysgu cymedrol a gorbryder. Mae'n dod i gysylltiad â chwe gwahanol wasanaeth a gweithiwr meddygol proffesiynol. Mae problemau iechyd Dysgwr A yn effeithio ar ei fywyd bob dydd ac mae ei allu i gwblhau tasgau cyffredin fel defnyddio bysellwrdd neu agor drws yn anodd.

### **Gweithredu:**

Tra'r oedd yn yr ysgol, fe wnaeth Dysgwr A gymryd rhan mewn profiad gwaith am ddiwrnod yr wythnos mewn parc gwyliau lleol. Cysylltodd Futureworks â cheidwad y parc i drafod cyfleoedd dysgu posibl yn y dyfodol. Cytunwyd y gellid cofrestru Dysgwr A ar raglen Hyfforddeiaeth Ymgysylltu Futureworks i ddechrau, a byddai'n gweithio yn y parc gwyliau am dridiau'r wythnos. Yn ogystal, cytunwyd y byddai ceidwad y parc, Dysgwr A a'i gynghorydd hyfforddi yn cyfarfod yn rheolaidd i drafod cynnydd, lles cyffredinol Dysgwr A a'r gweithgareddau dysgu mwyaf addas o hynny ymlaen.

### **Deilliannau:**

Yn dilyn rhaglen lwyddiannus yr Hyfforddeiaeth Ymgysylltu, cytunwyd y byddai Dysgwr A yn symud ymlaen i ddysgu Lefel 1. Darparodd Futureworks gymorth pellach i Ddysgwr A wrth iddo astudio ar gyfer ei NVQ Lefel 1 mewn Garddwriaeth. Mae Futureworks a Dysgwr A bellach yn archwilio cyfleoedd dysgu pellach.

## **Sut mae gwasanaethau cyflogaeth â chymorth yn chwalu rhwystrau?**

- 12 Ar draws y sector, mae asiantaethau cyflogaeth â chymorth yn ymgymryd â gwaith, ac yn gweithredu yn y farchnad waith brif ffrwd i gefnogi pobl ag anabledau sy'n chwilio am waith â thâl. Ar yr un pryd, mae'r asiantaethau hyn yn cefnogi darpar gyflogwyr a'u chyflogwyr presennol i fabwysiadu ac addasu arferion i integreiddio cleientiaid ag anabledau i'w gweithlu ar yr un telerau â'u cydweithwyr.
- 13 Enghraifft o'r math hwn o weithio yw Action on Hearing Loss Cymru. Trwy adeiladu ar y gwaith a amlygwyd yn ei adroddiad diweddar, o Fedi 2015, byddant yn darparu Gwasanaeth Cyflogaeth Arbenigol i gleientiaid yng Nghymru sy'n fyddar neu'n drwm eu clyw, ac y mae angen cymorth arnynt i gael gwaith. Bydd cleientiaid sy'n cael eu cyfeirio ato gan Gynghorwyr Cyflogi Pobl Anabl mewn Canolfannau Byd Gwaith, neu Fudiadau Cyfeirio Statudol, yn cael cymorth gan gynghorwyr arbenigol hyfforddedig o Action on Hearing Loss Cymru. Bydd y cynghorwyr, y gallant oll ddefnyddio laith Arwyddion Prydain, yn gweithio gyda chleientiaid am rhwng 8 a 32 wythnos, yn



cwmpasu amrywiaeth eang o gymorth o ysgrifennu curriculum vitae (CV) a pharatoi ar gyfer cyfweiliad, i fagu hyder a medrau rheoli amser. Nod y gwasanaeth yw cynorthwyo pobl i gael cyfleoedd gwaith dibynadwy, parhaol, ac mae cysylltiadau wrthi'n cael eu sefydlu â darparwyr dysgu yn y gwaith.

## **Astudiaeth achos 2: Quest Supported Employment, Caerdydd**

### **Cyd-destun:**

Mae Quest Supported Employment yn gweithio gyda phobl anabl a phobl dan anfantais, gan gynnwys pobl ifanc o oed gweithio sydd ag anabledd dysgu neu salwch meddwl. Mae Quest yn cynorthwyo'r dysgwyr hyn i gael gwaith parhaus, gan weithio o leiaf 15 awr yr wythnos.

### **Strategaeth:**

Trwy eu 'prosiect trawsnewid' mae gweithwyr prosiect Quest yn cynorthwyo pobl ifanc ag anableddau dysgu i baratoi ar gyfer cyflogaeth.

### **Gweithredu:**

Mae gan Ddysgwr B anghenion dysgu ychwanegol ac mae arni angen cymorth ychwanegol â darllen, ysgrifennu a deall cyfarwyddiadau. Fe wnaeth gweithiwr prosiect o Quest gynorthwyo Dysgwr B i gwblhau lleoliad gwaith di-dâl mewn meithrinfa. Mynychodd Dysgwr B am ddiwrnod yr wythnos am 30 wythnos gan ennill profiad gwaith gwerthfawr yn ystod y cyfnod hwn.

I ddechrau, roedd angen llawer o gymorth ar Ddysgwr B gan hyfforddwr gwaith Quest, a wnaeth ymweld â Dysgwr B yn ei lleoliad gwaith ar sawl achlysur i'w helpu i ddod i arfer â threfn gwaith a deall beth oedd y disgwyliadau ohoni yn yr amgylchedd newydd hwn. Derbyniodd hyfforddiant teithio hefyd, gyda'i hyfforddwr gwaith yn teithio gyda hi i'r lleoliad gwaith ac oddi yno. Ar ôl sawl sesiwn, daeth Dysgwr B i deithio'n annibynnol. Fe wnaeth y medr hwn godi lefel ei hyder yn sylweddol.

Roedd cyfathrebu yn rhwystr i Ddysgwr B hefyd. Nid oedd hi bob amser yn deall rhai arferion cymdeithasol a rhoddodd Quest gymorth ychwanegol iddi gyda hyn. Er enghraifft, ar sawl achlysur, roedd y cymorth yn canolbwyntio ar gyfathrebu effeithiol â rheolwyr a phlant a'r gwahaniaethau rhwng deialog broffesiynol a deialog gymdeithasol.

### **Deilliannau:**

Dros y lleoliad gwaith 30 wythnos, fe wnaeth Dysgwr B fagu hyder ac enillodd well dealltwriaeth o'r lleoliad gofal plant, ynghyd â gwybodaeth a phrofiad gwerthfawr. Ar ôl y lleoliad gwaith, fe wnaeth Dysgwr B geisio am swyddi a llwyddodd gael prentisiaeth mewn meithrinfa breifat leol.

Parhaodd Quest i gefnogi Dysgwr B drwy gydol ei chyfnod prawf, gan gyfarfod â hi'n fisol i wneud yn siŵr ei bod hi'n deall ei rôl a'r hyn a ddisgwyliwyd ohoni. Erbyn hyn, mae'n gweithio'n annibynnol tuag at gwblhau ei phrentisiaeth.

### **Astudiaeth achos 3: Prosiect Enable**

#### **Cyd-destun:**

Mae Prosiect Enable yn bartneriaeth rhwng Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf, Elite Supported Employment Agency a Chanolfan Cydraddoldeb a Hawliau Dynol GIG Cymru. Mae'r prosiect wedi'i seilio ar Brosiect Search, sy'n cael ei gydnabod gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ac sydd wedi cyflawni cryn lwyddiant ar draws 14 safle peilot yn Lloegr, gan gynnwys chwe ysbyty.

Fe wnaeth y prosiect gyrraedd carreg filltir bwysig yn 2013 pan gyflwynodd peilot cyntaf y bwrdd iechyd bedwar intern ifanc i wasanaethau arlwyo Ysbyty Brenhinol Morgannwg yn Llantrisant, De Cymru.

#### **Strategaeth:**

Datblygu rhaglen interniaeth i bobl ifanc ag anabledau dysgu.

#### **Gweithredu:**

Mynychodd y pedwar intern ddiwrnod recriwtio, gan gyfarfod â'r rheolwr arlwyo a'i dîm. Roedd cyfle i bawb ofyn cwestiynau ac ymweld â gwahanol rannau o'r adran arlwyo, gan gynnwys y bwyty, siop goffi, y ceginau a'r gwasanaeth arlwyo ar gyfer y wardiau. Yna, bu'r interniaid yn gweithio fel aelodau o'r tîm arlwyo, gyda chymorth gan hyfforddwr gwaith. Rhoddodd yr hyfforddwr gwaith y cymorth yr oedd ei angen i feithrin hyder yr interniaid i weithio'n annibynnol. Yn ogystal, roedd rhaid i'r interniaid gwblhau cymhwyster hylendid arlwyo, gydag addasiad i'r arholiad ar ddiwedd y cwrs fel y gallai fod yn arholiad llafar yn hytrach nag arholiad ysgrifenedig.

#### **Deilliant:**

Dros gyfnod o chwe mis, cafodd yr interniaid gyfle i weithio ym mhob un o'r meysydd gwahanol, gan ddysgu tasgau ar gyflymder a fwriadwyd i gefnogi eu hanghenion dysgu a datblygu unigol. Yn sgil llwyddiant y peilot, bu'n bosibl cynnig contractau hyfforddiant, gyda chymorth Elite, i dri o'r pedwar intern.

Yn Chwefror 2014, dychwelodd y tri intern i Ysbyty Brenhinol Morgannwg ar contractau hyfforddiant wedi'u hariannu gan Contract Ieuencid Dewis Gwaith, a'u hategu gan grant hyfforddiant gan Elite. Chwe mis oedd hyd y contract hyfforddiant, a thalwyd cyfradd tâl y gweithle i'r interniaid, sydd uwchlaw'r isafswm cyflog.

## **Astudiaeth achos 4: Gwasanaethau Pontio a Chyflogaeth – Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall (RNIB)**

### **Cyd-destun:**

Mae'r gwasanaeth hwn gan yr RNIB yn cefnogi pobl ddall a rhannol ddall o bob oedran ledled Cymru i ddatblygu eu medrau cyflogadwyedd a gwneud cais am waith. Mae'r gwasanaeth yn trefnu lleoliadau gwaith i bobl ifanc ac mae'n sicrhau bod sefydliadau a chyflogwyr yn cael hyfforddiant priodol a'u bod wedi'u paratoi ar gyfer gweithio gyda phobl ddall a rhannol ddall.

Roedd Dysgwr C yn nhrydedd flwyddyn ei gradd mewn seicoleg, sef y flwyddyn olaf, pan gyfarfu â'r swyddog pontio (a gyflogwyd trwy brosiect a ariannwyd gan y gronfa Loteri Fawr, sef Future InSight) mewn digwyddiad i fyfyrwyr ym Mhrifysgol Abertawe. Ar ôl clywed am y gwaith yr oedd y gwasanaeth wedi'i wneud yn flaenorol gyda dysgwyr eraill, mynegodd Dysgwr C ddiddordeb mewn gweithio gyda gwasanaethau fforensig yr heddlu.

### **Gweithredu:**

Cysylltodd y swyddog pontio â Heddlu De Cymru i drafod y posibilrwydd o gael lleoliad gwaith yn eu hadran gwasanaethau fforensig. Llenwodd Dysgwr C ffurflen archwilio'r heddlu, fel y gallent gadarnhau bod modd ymddiried ynddi a'i bod yn annhebygol o dorri cyfrinachedd. Yn fuan ar ôl cymeradwyo'r cliriad, roedd Heddlu De Cymru wedi gallu cynnig lleoliad wythnos i Ddysgwr C yn y tîm ymchwilio gwyddonol yng ngorsaf heddlu Castell-nedd.

Ar ôl cwblhau asesiad risg gan y swyddog pontio, fe wnaeth cymdeithas Cŵn Tywys y Deillion helpu gyda llwybrau symudedd i Ddysgwr C gyrraedd ei lleoliad mewn pryd.

Ar ddechrau ei lleoliad gwaith, cafodd Dysgwr C gyflwyniad i iechyd a diogelwch, taith o gwmpas yr adran a chyflwyniad i aelodau'r tîm, golwg ar rai o'r achosion uchel eu proffil yr oedd y tîm wedi bod yn ymwneud â nhw, ac anerchiad ar gasglu tystiolaeth hanfodol.

Ar ôl y cyflwyniad, fe wnaeth Dysgwr C gysgodi swyddog wrth iddo wneud ei waith. Fe wnaeth hyn gynnwys trip i ardal gadw lle'r oedd cerbyd a fu mewn damwain ddifrifol yn cael ei storio. Bu Dysgwr C yn gwylio'r swyddog yn tynnu ffotograffau o'r cerbyd a chymryd swabiau at ddiben DNA. Yn ôl yn y swyddfa, gwylodd Dysgwr C y gwaith papur perthnasol yn cael ei gwblhau a'r adroddiad yn cael ei ysgrifennu.

Am y diwrnodau nesaf, bu Dysgwr C yn cysgodi swyddog a ymchwiliodd i nifer o fyrgleriaethau. Hefyd, bu'n ymweld â thŷ yn dilyn tân a gwylio'r swyddog yn tynnu ffotograffau o'r olygfa. Bu dysgwyr C hefyd yn gwylio swyddogion yn casglu tystiolaeth mewn nifer o leoliadau gwahanol lle bu troseddau.

### **Deilliant:**

Fe wnaeth Dysgwr C fwynhau ei phrofiad gyda Heddlu De Cymru yn fawr, gan ddweud eu bod yn gyfeillgar a chroesawgar o'r cychwyn cyntaf. Mae'r lleoliad wedi cadarnhau ei dewis o yrfa ac mae hi nawr yn barod i ddilyn prentisiaeth mewn gwyddor fforensig.

**Beth mae cyflogwyr yn ei wneud i chwalu rhwystrau?**

- 14 Mae llawer o gyflogwyr yn gweithio'n llwyddiannus gyda darparwyr dysgu yn y gwaith i gynnig profiad gwaith i ddysgwyr ag anableddau. Mae'r profiad gwaith hwn yn rhoi cipolwg gwerthfawr i'r dysgwyr i oresgyn rhwystrau sy'n deillio o'u hanabledd, gan gynnwys pa gymorth sydd ar gael iddynt.

**Astudiaeth achos 5: Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro**

**Cyd-destun:**

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, mewn partneriaeth â'r contractwr preifat A4E a'r Ganolfan Byd Gwaith, yn darparu llwybr i grwpiau dan anfantais sydd wedi'i chael hi'n anodd dod o hyd i waith. Mae'r gwahaniaethau hyn yn aml o ganlyniad i amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys hanes academaidd gwael, diffyg hanes gwaith, profiad gwaith perthnasol a geirdaon, anableddau dysgu a phroblemau cymdeithasol eraill.

**Strategaeth:**

Mae'r rhaglen, sydd ar ffurf prentisiaeth, yn rhoi cyfleoedd i ymgeiswyr ddatblygu'r medrau a'r wybodaeth sy'n ofynnol i ymgymryd â rôl gweithiwr cymorth gofal iechyd mewn llwybrau niysio. Yn ystod y rhaglen chwe mis, mae'r dysgwyr yn cwblhau rhaglenni sefydlu corfforaethol a chlinigol y Bwrdd Iechyd (sy'n cyfateb i gymhwyster Hawliau a Chyfrifoldebau Cyflogaeth fframwaith prentisiaeth), gan gynnwys Pasbort Codi a Chario Cymru. Yn ogystal, mae dysgwyr yn ymgymryd â rhaglen astudio sy'n arwain at gyflawni unedau gwybodaeth a chymhwysedd y Diploma mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar Lefel 2.

Trwy gwblhau'r rhaglen hon, mae dysgwr yn cael hanes cyflogaeth a geirdaon cysylltiedig, felly mae'n bosibl i ymgeiswyr chwilio am waith o fewn y Bwrdd Iechyd neu yn y gymuned ehangach.

**Gweithredu:**

Nododd gwasanaeth asesu dyslecsia'r Bwrdd Iechyd fod gan bedwar dysgwr ddyslecsia, felly cawsant gymorth ychwanegol priodol er mwyn cwblhau eu rhaglen, gan gynnwys amser ychwanegol i gwblhau aseiniadau. Fe wnaeth y cymorth hwn alluogi'r dysgwyr hyn i gyflawni cymwysterau am y tro cyntaf yn eu gyrfaedd academaidd.

**Deilliant:**

Mae llawer o ddysgwyr o'r rhaglen hon wedi symud ymlaen i raglenni prentisiaeth.

## Dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol

- 15 Mae poblogaeth ethnig lleiafrifol Cymru wedi'i chanoli'n ddaearyddol. Yn ôl data cyfrifiad 2011, mae ychydig dros hanner poblogaeth pobl dduon ac ethnig lleiafrifol Cymru yn byw yng Nghaerdydd ac yng Nghasnewydd (sef 52,976 a 14,711 yn y drefn honno), lle maent yn cyfrif am gyfran lawer uwch o'r boblogaeth breswyl arferol (15% a 10% yn y drefn honno) na'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 4%. Mae gan Abertawe boblogaeth pobl dduon ac ethnig lleiafrifol o 14,326 o bobl (6% o'r boblogaeth breswyl arferol), felly Abertawe yw'r ddinas drydedd fwyaf poblog o safbwynt grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2013). Mae crynodiad uchel y grwpiau pobl dduon yng Nghaerdydd, Casnewydd ac Abertawe yn gyfrifol am nifer yr astudiaethau achos arfer dda o'r ardaloedd hyn.
- 16 Roedd y darparwyr a'r arweinwyr cymunedol y siaradwyd â nhw yn ystod yr arolwg hwn yn adrodd yn unfrydol mai rhwystr mawr rhag recriwtio dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol yw amgyffrediad rhieni a gofalwyr, yn enwedig o gymunedau Somaliaidd a Bangladeshidd, bod prentisiaethau ar gyfer pobl ifanc sydd heb wneud yn dda yn yr ysgol. Er nad yw'r amgyffrediad hwn yn unigryw i ddysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol, cafodd ei fynychder mewn cymunedau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol ei amlygu sawl tro. Nododd 'Under-Representation by Gender and Race in Apprentices' (Newton and Williams, 2013) fod "some ethnic minority individuals may be missing out on a career route that suits their needs better than, for example, traditional academic pathways" (t. 9).
- 17 Yn 'Y Sgwrs Go lawn' ym Mawrth 2015, wrth gyfeirio at yr amgyffrediad hwn o "lwybr eilradd, roedd cynrychiolydd o Race Council Cymru o'r farn bod 'ystyr' y gair 'prentisiaeth' yn gallu atal rhai. Cyfeiriodd at sylwadau agoriadol y Dirprwy Weinidog am rieni'n tybio bod prentisiaethau yn llwybrau at waith masnach yn unig. Roedd o'r farn y gallai ystyr wahanol fod i'r gair mewn rhai diwylliannau, nad yw'n annog dysgwyr a'u rheini. Er mwyn esbonio hyn, rhoddodd enghraifft o'r gair "gwirfoddoli", sy'n cael ei ddefnyddio mewn rhai diwylliannau yn Affrica i ddisgrifio consgripsiwn i'r fyddin ac, oherwydd hyn, nid yw mor uchel ei barch ag ydyw yn Ewrop. Awgrymodd y gallai rhai o ddiwylliannau Affrica deimlo dryswch tebyg ynghylch y gair "prentis", (Millman, 2015).

## Beth mae darparwyr yn ei wneud i helpu i chwalu'r rhwystrau i ddysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol?

- 18 Mae darparwyr yng Nghymru yn gweithio i fynd â'r afael â'r amgyffredion negyddol ynghylch prentisiaethau ymhlith dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol, a'u teuluoedd, mewn sawl ffordd, gan gynnwys cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a chyflogi swyddogion recriwtio arbenigol:

## **Astudiaeth achos 6: Codi Ymwybyddiaeth Rhieni o Gyfleoedd Prentisiaethau**

### **Cyd-destun:**

Mae'r Quality Skills Alliance (QSA) yn gonsortiw m dysgu yn y gwaith yn un o golegau addysg bellach mwyaf Cymru ac mae ganddo dros 25 o bartneriaid ac isgcontractwyr. Mae gan y QSA 2,000 o ddysgwyr sy'n dilyn rhaglenni addysg a hyfforddiant ar draws llawer o wahanol sectorau. Y consortiw m yw darparwr mwyaf y ddarpariaeth rhaglenni moduro yng Nghymru ar draws y prif ddisgyblaethau, ac mae hefyd yn darparu hyfforddiant mewn sectorau arbenigol a sectorau blaenoriaeth, er enghraifft gwaith fferylliaeth, rheoli adnoddau'n gynaliadwy, y cyfryngau a dylunio, theatr dechnegol ac Adran Addysg Clwb Pêl-droed Caerdydd.

### **Strategaeth:**

Cynyddu ymwybyddiaeth o gyfleoedd dysgu yn y gwaith mewn cymunedau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol.

### **Gweithredu:**

Mewn cynhadledd ddiweddar Partneriaeth y Gymuned Somali'aidd a Bangladeshaid, siaradodd Prif Swyddog Gweithredol QSA â thros 250 o rieni am werth prentisiaethau fel llwybr gyrfaoel yn lle llwybrau academaidd. Roedd cwestiynau'r rheini yn y gynhadledd yn dangos yn glir nad oeddent yn gwybod am y cyfleoedd am ddilyniant gyrfaoedd ar oedd ar gael trwy lwybr prentisiaeth. Roedd modd i'r Prif Swyddog Gweithredol, a ddechreuodd ei fywyd gwaith ef fel prentis, amlygu'r posibiladau trwy ddefnyddio'i lwybr gyrfaoel ef yn enghraifft.

Mae llawer o'r rhieni a fynychodd y gynhadledd yn berchen ar eu busnesau bychain eu hunain. Nid oedd y rhieni hyn yn gwybod y gallai aelodau o'r teulu oedd wedi'u cyflogi yn eu busnes ymuno â rhaglenni prentisiaeth a gweithio tuag at amrywiaeth o gymwysterau galwedigaethol a rheoli uniongyrchol gysylltiedig.

### **Deilliant:**

Yn sgil y cyflwyniad llwyddiannus hwn, mae rhieni a darpar ddysgwyr wedi'u gwahodd i nosweithiau agored gan QSA i ddysgu rhagor am y cyfleoedd prentisiaeth sydd ar gael iddynt. Bydd y Prif Swyddog Gweithredol ac aelodau staff eraill QSA yn parhau i gyfarfod â rhieni a darpar ddysgwyr mewn digwyddiadau partneriaeth y gymuned yn y dyfodol. Mae'n rhy gynnar eto i farnu effaith y gwaith hwn ar chwalu rhwystrau.

## **Astudiaeth achos 7: Ymateb i anghenion y gymuned**

### **Cyd-destun:**

ACT yw darparwr dysgu yn y gwaith mwyaf Cymru, gyda chwe chanolfan fedrau ledled Cymru ac 17 o isgontractwyr. Mae'n hyfforddi tua 6,000 o ddysgwyr y flwyddyn ar draws amrywiaeth eang o lwybrau gyfaol. Mae ACT yn cyflogi dros 300 o staff yn unionyrchol, ac mae Estyn wedi nodi bod ei ddull rhagweithiol o recriwtio dysgwyr o gymunedau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol i'w raglenni dysgu yn y gwaith yn arwain y sector.

### **Strategaeth:**

Mae ACT yn cyflogi rheolwr recriwtio dysgwyr sy'n gyfrifol am feithrin perthynas ag ysgolion a grwpiau cymunedol i godi ymwybyddiaeth o wasanaethau ACT i ddarpar ddysgwyr a chefnogi'r dysgwyr hynny wrth iddynt ddechrau rhaglen hyfforddi.

### **Gweithredu:**

Mae'r rheolwr recriwtio dysgwyr wedi ymgysylltu â thros 30 o ysgolion uwchradd ar hyd a lled Cymru. Mae aelodau o dîm recriwtio ACT yn llysgenhadon busnes sy'n gweithio gyda disgyblion Blwyddyn 11 i ddatblygu eu medrau cyflogadwyedd a menter. Mae ACT yn trefnu i'r dysgwyr hyn fynychu sesiynau blasu naill ai yn yr ysgol neu yn un o ganolfannau ACT. Mae dysgwyr ar brentisiaeth hefyd yn mynychu'r digwyddiadau hyn i rannu eu llwyddiant a manteision cwblhau rhaglen brentisiaeth.

Yn ogystal, mae ACT yn cynnal dwy academi cwricwlwm amgen yn ne-ddwyrain Cymru. Y dysgwyr sy'n mynychu'r academiâu yw'r rhai y mae dulliau traddodiadol yr ysgol yn her iddynt, neu maent eisiau dilyn opsiynau galwedigaethol. Mae'r academiâu yn cefnogi ac yn datblygu pobl ifanc o oed cynnar i'w helpu i gamu ymlaen i ddarpariaeth Hyfforddeiaeth, gyda'r nod o ddilyn prentisiaeth yn y pen draw.

Mae'r rheolwr recriwtio dysgwyr yn gweithio gyda grwpiau Cymunedau yn Gyntaf a'r gwasanaeth ieuencid i rannu gwybodaeth a sicrhau bod anghenion grwpiau lleiafrifol yn cael eu bodloni. Mae hi'n ymgysylltu â darpar ddysgwyr mewn canolfannau ieuencid, clybiau ieuencid, prosiectau cymunedol a chlybiau swyddi. Trwy'r grwpiau cymunedol hyn, gall hi gyfarfod ag amrywiaeth eang o ddysgwyr sy'n adlewyrchu demograffeg yr ardal leol.

### **Deilliannau:**

Enghraifft o'r llwyddiant hyn yw gyda Chanolfan Gymunedol Glan yr Afon yng Nghaerdydd. Roedd gan y ganolfan bum aelod staff yr oedd angen iddynt gwblhau prentisiaeth gofal plant, bob un ohonynt â Saesneg yn ail iaith. Roedd y rheolwr yn pryderu na fyddai'r aelodau staff hyn yn gallu llwyddo oherwydd eu gwendidau wrth ysgrifennu. Cwblhaodd y pum aelod staff gwrs Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill (SSIE) trwy brosiect cymunedol. Fe wnaeth ACT weithio gyda'r staff i fagu eu hyder, gan gyfarfod â nhw a gosod gwaith iddynt cyn dechrau rhaglen brentisiaeth. Cyflawnodd y pum aelod staff eu prentisiaeth sylfaen ac aeth tri ymlaen i Lefel 3.

Yn 2014-2015, daw 8% o ddysgwyr sy'n cael eu recriwtio i raglenni ACT o gefndir pobl dduon ac ethnig lleiafrifol. Mae hwn ddwywaith y data demograffig ar gyfer dysgu yn y gwaith yng Nghymru (4%). Yng Nghaerdydd, mae 12% o gyfanswm y dysgwyr sy'n cael eu recriwtio i raglenni hyfforddeiaeth ACT o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol. Mae cyflawniad a chynnydd dysgwyr ethnig cystal ag ar gyfer dysgwyr gwyn.

### Beth yw rôl y trydydd sector?

- 19 Mae sefydliadau'r trydydd sector yn chwarae rhan bwysig yn annog ac yn cefnogi dysgwyr o grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol i ddechrau rhaglenni prentisiaeth. Fodd bynnag, cafodd arolygwyr anawsterau o ran cysylltu â llawer o sefydliadau'r trydydd sector yn ardaloedd Caerdydd, Casnewydd ac Abertawe. Oherwydd toriadau diweddar mewn cyllid, mae nifer o sefydliadau a oedd wedi bod yn gweithio ers amser hir naill ai wedi dod i ben neu maent yn gweithio gydag oriau ac adnoddau llai o lawer.
- 20 Un grŵp o'r fath yw'r Swyddfa Cyngor a Gwybodaeth Somaliaidd, a sefydlwyd ym Mai 1988 i fynd i'r afael ag anghenion penodol a chymhleth y boblogaeth Somaliaidd yng Nghaerdydd. Fel rhan o'r gwaith hwn, cyn y toriadau ariannol, roedd y Swyddfa yn cyflogi cynghorydd cyflogaeth a hyfforddiant a fyddai'n mynd allan i'r gymuned i siarad â rhieni, gan esbonio i rieni nad "ffordd ddrwg" yw prentisiaethau. Mae'r asiantaeth yn ymroi i helpu'r gymuned hon i chwalu'r rhwystrau rhag dysgu, ond oherwydd y diffyg adnoddau sydd ar gael iddynt, ni allant barhau â'r gwaith hwn yn y ffordd strategol y byddent yn dymuno'i wneud. Nid yw gwybodaeth ac arbenigedd lleol sylweddol yr asiantaeth hon wrth weithio gyda'r gymuned Somaliaidd yn cael eu defnyddio i'w llawn botensial.
- 21 Mae Cymdeithas Flaengar y Somaliaid (SPA) yn elusen gofrestrdedig chymdeithas gymunedol nid er elw sy'n cael ei rheoli gan fwrdd o ymddiriedolwyr a etholwyd o'r gymuned leol. Mae'r SPA yn gweithio'n agos â Gwasanaethau Ieuentid Cyngor Dinas Caerdydd, gan annog aelodau o'r gymuned i fynychu sesiynau galw heibio a gynhelir gan y gwasanaeth er mwyn ennill dealltwriaeth well o'r hyn y gall rhaglenni prentisiaeth ei gynnig.
- 22 Cymdeithas trydydd sector arall yng Nghaerdydd yw'r Gymdeithas Integreiddio Somaliaid (SIS). Mae'r gymdeithas hon yn gorff nid er elw a sefydlwyd yn 2002. Ei nodau yw:
- galluogi'r gymuned i ddod yn hunangynhaliol ac annibynnol, heb fod angen dibynnu ar bobl eraill
  - annog unigolion i gaffael y medrau bywyd angenrheidiol, fel darllen, ysgrifennu a gwybodaeth sicr o'r Saesneg
  - caniatáu i'r gymuned Somaliaidd weithredu ac ennill cydnabyddiaeth fel aelodau cyfartal ac arwyddocaol o gymdeithas
- 23 Mae SIS wedi gwneud ceisiadau llwyddiannus am arian o amrywiaeth o ffynonellau. Fodd bynnag, mae wedi dibynnu'n bennaf ar gyllid llywodraeth leoli i gefnogi ei nifer bach o staff dan gontract. Mae toriadau ariannol wedi golygu mai am nifer



cyfyngedig o oriau'r wythnos y mae'r swyddfa ar agor ac mae'r rheolwr bellach yn cynnig ei wasanaeth yn wirfoddol unwaith yr wythnos, gan deithio o Lundain i wneud hynny.

- 24 Mae diffyg medrau llythrennedd a rhifedd sylfaenol iawn (yn iaith y cartref ac mewn Saesneg) o fewn y gymuned leol yn atal llawer o ddarpar ddysgwyr rhag ymgeisio am swyddi prentisiaeth. Cyn hyn, mae SIS wedi gweithio gyda Chymdeithas Addysg y Gweithwyr Cymru (WEA Cymru) i gynnig dosbarthiadau SSIE cyn mynediad, ynghyd â dosbarthiadau lefel mynediad. Fodd bynnag, oherwydd cyfyngiadau ar gyllid, nid yw'n bosibl cynnig y math o gwrs cyn mynediad hwn mwyach.

### **Astudiaeth achos 8: Prosiect Sahar**

#### **Cyd-destun:**

I fynd i'r afael ag anfanteision economaidd o fewn y gymuned Somaliaidd, mae SIS wedi cynnal prosiect Sahar (ystyr Sahar yw 'darganfod', wedi'i ariannu tan 2013 gan gronfa 'Pobl a Lleoedd' y Gronfa Loteri Fawr.

#### **Strategaeth:**

Mae'r prosiect yn caniatáu i SIS weithio mewn partneriaeth â sefydliadau lleol i fynd i'r afael ag anghenion addysg a hyfforddiant Somaliaid a grwpiau eraill, i wella'u bywyd, cynyddu eu cymwysterau addysgol a gwella'u potensial am waith.

#### **Gweithredu:**

Fel rhan o Brosiect leuenctid Sahar, mae SIS yn cynnig gweithgareddau corfforol a chwaraeon i ennyn diddordeb pobl ifanc a'u hannog i gydweithio er mwyn cyflawni llwyddiant. Mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn cael y cyfle i ddatblygu fel arweinwyr chwaraeon, neu gymryd rhan mewn athletau a phêl-droed. Lle bynnag y bo'n bosibl, mae'r prosiect yn defnyddio hwyluswyr a hyfforddwyr cymheiriaid i gyflwyno'i weithdai. Mae'r bobl ifanc hyn yn llunio Grŵp Arbenigol Ymrymuso leuenctid Sahar.

Mae aelodau'r grŵp hwn wedi annog eu cymheiriaid i gymryd rhan mewn prosiectau eraill, fel Prosiect Gwrtheithafwyr 'GOT' (Getting On Together), creu DVD yn erbyn troseddau sy'n defnyddio cylllyll, a gweithio gydag Ymddiriedolaeth y Tywysog. Mae hyn yn helpu pobl ifanc i ddod yn fwy hyderus a symud ymlaen i addysg, gwaith a hyfforddiant.

#### **Deilliannau:**

O ganlyniad uniongyrchol i'r gwaith hwn yn y Grŵp Arbenigol Ymrymuso leuenctid, ymunodd un cyn aelod o'r grŵp ag Academi leuenctid Pêl-droed Caerdydd, lle y cwblhaodd dreial yn llwyddiannus a chael contract gyda'r clwb. Mae aelod arall a gynrychiolodd Cymru yn rownd derfynol athletau Prydain wedi dechrau ysgoloriaeth addysg a phêl-droed dwy flynedd, sy'n cael ei rhedeg gan Glwb Pêl-droed Caerdydd ar y cyd â Choleg Caerdydd a'r Fro.

Trwy adeiladu ar y llwyddiant a gyflawnodd fel aelod o'r grŵp, bu modd i ddysgwr

arall ddefnyddio cyllid y prosiect i ymuno â chwrs Mynediad i Addysg Uwch ar Waith Ieuenctid a Chymuned wedi'i redeg gan Gyngor Dinas Caerdydd ac, erbyn hyn, mae'n astudio cwrs BA (Anrhydedd) mewn Nyrsio ym Mhrifysgol Kingston yn Llundain.

O ganlyniad i lwyddiant prosiect gwreiddiol Sahan, cyflwynodd SIS gais arall i'r Gronfa Loteri Fawr. Bydd cam dau y prosiect yn mynd i'r afael â sefyllfa Somaliaid ifanc trwy fynd i'r afael ag achosion gwaelodol tlodi ac anfantais yn y gymuned; yn benodol diffyg cymwysterau galwedigaethol a bod ar wahân yn gymdeithasol rhag gymdeithas ehangach Cymru. Y bwriad yw gweithio gyda cholegau addysg bellach lleol a darparwyr dysgu yn y gwaith i gynnig mynediad at gymwysterau galwedigaethol a phrentisiaethau, gyda chymorth gan SIS cyn, yn ystod ac ar ôl yr hyfforddiant.

### **Sut mae Timau Cymorth Ieuenctid yn helpu i chwalu rhwystrau?**

- 25 Mae gan bob awdurdod lleol yng Nghymru dimau cymorth ieuenctid sy'n gweithio mewn partneriaeth â gwasanaethau cymorth ieuenctid eraill i gynnig cymorth i bobl ifanc y mae angen cymorth ychwanegol arnynt i gyflawni eu potensial llawn. Mae gweithwyr ieuenctid cymwys ar gael i ddarparu gwybodaeth, cymorth ac arweiniad i bobl ifanc rhwng 11 a 25 oed, mewn lleoliadau lleol, cyfeillgar ac anffurfiol. Mae gan lawer o dimau weithwyr ieuenctid sy'n targedu grwpiau pobl dduon ac ethnig lleiafrifol penodol ac sy'n gweithio gyda nhw i sicrhau cyflogaeth neu hyfforddiant.

### **Astudiaeth achos 9: Cynorthwyo dysgwr i gael cyfweiliad – Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig Abertawe**

#### **Cyd-destun:**

Sefydlwyd y tîm hwn yn 2005 gan grŵp o bobl ifanc ethnig lleiafrifol yn Abertawe gyda'r nod o lenwi bwlch yn y ddarpariaeth ar gyfer pobl ifanc dduon ac ethnig lleiafrifol 11-25 oed trwy ddarparu gwasanaeth cymorth targedig, holistig a sensitif yn ddiwylliannol i fodloni eu hanghenion. Ers ei sefydlu, mae EYST wedi tyfu ac mae bellach yn cyflogi tîm o 15 o staff, ac, o ganlyniad i gyllid gan amrywiaeth eang o gyllidwyr, mae'n gallu cyflwyno ystod o wasanaethau, o addysg, cyflogaeth ac iechyd i ddiogelwch personol a chymunedol.

#### **Strategaeth:**

Gweithio i gael gwared ar y canfyddiad tybiedig neu wirioneddol o wahaniaethu gan gyflogwyr sy'n llai parod i roi cyfleoedd i bobl ifanc.

#### **Gweithredu:**

Ar ôl cael gwybodaeth gan ddarparwr dysgu yn y gwaith, fe wnaeth y tîm hybu cyfleoedd prentisiaeth i dri o bobl ifanc posibl. Yna, fe wnaeth y tîm gynorthwyo'r bobl ifanc yn ystod y broses ymgeisio. O'r tri o bobl ifanc, llwyddodd dau ohonynt gael cyfweiliad ond ni lwyddodd dysgwr D gael cyfweiliad.

Fodd bynnag, nid oedd un o'r bobl ifanc eraill yn gallu bod ar gael ar ddiwrnod y cyfweiliad. Cysylltodd y Tîm â'r darparwr gan ofyn a allent gysylltu â Dysgwr D a'i anfon i'r cyfweiliad. Cytunwyd i hyn.

**Deilliant:**

Aeth dysgwr D i'r cyfweiliad a llwyddodd i ennill y lle ar brentisiaeth. Yna, aeth ymlaen i gael contract tymor byr ac, yn ddiweddarach, cafodd waith amser llawn gyda'r un cwmni.

Chwaraeodd y Tîm ran allweddol yn hysbysebu'r cyfle i'r bobl ifanc gywir. Rhoddodd y gwasanaeth gymorth yn ystod y broses ymgeisio a chymerodd gamau cadarnhaol i sicrhau cyfweiliad i ddysgwr D pan gododd y cyfle.

- 26 Mewn enghraifft arall o waith rhagweithiol gan dimau cymorth ieuenctid, aeth anogwyr dysgu yng Ngwasanaethau Ieuenctid Cyngor Dinas Caerdydd ati i nodi a chefnogi pobl ifanc 16-19 nad ydynt mewn addysg, chyflogaeth na hyfforddiant o ardaloedd Butetown, Glan yr Afon, Grangetown a Threganna yng Nghaerdydd. Mae'r anogwyr yn gweithio mewn canolfannau galw heibio yn y cymunedau lleol ac yn gallu manteisio ar lawer o adnoddau i gefnogi cleientiaid nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant sy'n dod i'r canolfannau, gan gynnwys ffurflenni diagnostig, pecynnau cychwyn, cylchlythyron am swyddi gwag, calendrau hyfforddi a gwybodaeth amrywiol gan fudiadau partner.

**Astudiaeth achos 10: Gwaith Anogwr Dysgu yng Ngwasanaethau Ieuenctid Cyngor Dinas Caerdydd**

**Cyd-destun:**

Mae'r tîm anogwyr dysgu yn cael eu cyflogi gan Gyngor Dinas Caerdydd fel rhan o'u hadran Gwasanaethau Ieuenctid.

**Strategaeth:**

Mae'r tîm anogwyr dysgu yn ymwneud â darpar ddysgwyr nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant ar hyn o bryd er mwyn amlygu a chwalu'r rhwystrau posibl rhag dysgu.

**Gweithredu:**

Daeth Dysgwr E, nad oedd mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant, i ganolfan alw heibio yn Warws Glan yr Afon. Yna, cynhaliodd anogwr dysgwr asesiad diagnostig gyda Dysgwr E i ddeall pa rwystrau oedd ganddo rhag dysgu, os o gwbl, ac i ddarganfod beth oedd ei ddiddordebau.

Yn dilyn yr asesiad diagnostig gyda Dysgwr E, deallodd yr anogwr dysgu fod ganddo ddiddordeb mawr mewn gwasanaeth cwsmeriaid a dilyn rhaglen neu gyfleoedd cyflogaeth lle y byddai'n ennill cymwysterau hefyd. Roedd yr anogwr dysgu yn gallu dangos gwybodaeth gan ACT Training i Ddysgwr E, wedi'i chysylltu â chyfle am

brentisiaeth gyda Nwy Prydain. Ar ôl esbonio'r broses iddo, roedd Dysgwr E yn awyddus i gael ei gyfeirio am gyfweiliad.

**Deilliant:**

Gwnaed apwyntiad i Ddysgwr E fynychu cyfweiliad yn swyddfeydd ACT yng Nghaerdydd; aeth i'r cyfweiliad a gofynnwyd iddo ddychwelyd ar gyfer y diwrnod blasu wythnos yn ddiweddarach, ac o blith grŵp o 20, fe'i gosodwyd ar restr fer yn llwyddiannus. Erbyn hyn, mae Dysgwr E wedi ymuno â chynllun prentisiaeth Nwy Prydain ac mae'n ennill a dysgu, ac mae ganddo agwedd gadarnhaol at fywyd.

*Meddai Dysgwr E: "Rydw i wedi gweithio mewn gwahanol swyddi ers gadael yr ysgol ond does dim byd wedi rhoi llwybr gyrfaoi i mi. Dyna pam y gwnes i gais am hwn. Roedd ansawdd yr hyfforddiant mor dda. Mae gen i fedrau newydd, rydw i wedi cwrdd â phobl newydd ac mae gen i gymhwyster. Rydw i'n teimlo'n fwy cadarnhaol am fy nyfodol nawr."*

## Cyfeiriadau

Boyce, T. (2015), *Able, ready to work .... and deaf: The real stories of deaf people across Wales who despite everything can't find work*. Caerdydd: Action on Hearing Loss Cymru.

Estyn (2014) *Rhwystrau rhag prentisiaeth*. [Ar-lein]. Caerdydd: Estyn. Ar gael o: <http://www.estyn.llyw.cymru/thematic-reports/rhwystrau-rhag-prentisiaeth-tachwedd-2014> [Cyrchwyd Chwefror 2015].

Anabledd Dysgu Cymru (2014), *What works in Wales? Examining ways forward for work-based training and routes into employment for people with a learning disability or Autistic Spectrum Disorder*. Bae Caerdydd, 10 Gorffennaf 2014. Caerdydd: Anabledd Dysgu Cymru.

Millman, L. (2015) *Y Sgwrs Go Iawn*. [Digwyddiad Lywodraeth Cymru]. Cynhaliwyd ar 19 Mawrth 2015, Conwy Llandudno.

Newton, B and Williams, J. (2013) *Under-Representation by Gender and Race in Apprentices*. [Online]. London: Unionlearn. Papur ymchwil 19. Ar gael o: <https://www.unionlearn.org.uk/publications/research-paper-19-under-representation-gender-and-race-apprenticeships>, [Cyrchwyd Ebrill 2015].

Swyddfa Ystadegau Gwladol, (2013) *Census 2011: Ethnic Group (England and Wales)*. [Set ddata: KS201EW]. [Ar-lein]. Lawrlwythwyd o: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/ks201ew>, [Cyrchwyd Medi 2015].

Llywodraeth Cymru (2015), *Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru*. [Ar-lein]. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. Ar gael o: <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Lifelong-Learning-Wales-Record> [Cyrchwyd Ebrill 2015].

## Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg

Vanessa Morgan	Awdur yr adroddiad cylch gwaith
Rachael Bubalo	Arolygydd Arweiniol