Estyn

Rhagoriaeth i bawb – Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Pa mor dda yw'r hyfforddiant ar gyfer gweithwyr cymorth ieuenctid yng Nghymru?

Ebrill 2009

Iechyd ar Waith
CYRRAEDD Y NOD
THE CORPORATE STANDARD
Health at Work

BUDDSODDWR MEWN POBL
INVESTOR IN PEOPLE

SAFON AMGYLCHEDDOL Y DDRAIG WERDD
GREEN DRAGON ENVIRONMENTAL STANDARD

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 (ALlau);
- ysgolion cynradd;
- ysgolion uwchradd;
- ysgolion arbennig;
- unedau cyfeirio disgyblion;
- ysgolion annibynnol;
- addysg bellach;
- dysgu oedolion yn y gymuned;
- gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- hyfforddiant gwaith ieuenctid a chymunedol;
- ALlau;
- addysg a hyfforddiant athrawon;
- dysgu yn y gwaith;
- cwmnïau gyrfaoedd;
- dysgu troseddwyr; ac
- elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant rhaglenni hyfforddi a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae Estyn hefyd:

- yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill; ac
- 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/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau
Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

Ⓗ **Hawlfraint y Goron 2009: Gellir ailddefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei ailddefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.**

Cynnwys	Tudalen

Cyflwyniad 1

Cefndir 2

Prif ganfyddiadau 4

Argymhellion 7

Pa mor dda y caiff hyfforddiant cymhwyster gweithiwr cymorth ieuenctid ei reoli ar lefelau awdurdod lleol a lefelau rhanbarthol? 9

Pa mor dda y mae hyfforddiant cymhwyster gweithwyr ieuenctid yn cyfrannu at wella gwasanaethau? 11

A yw'r cwricwlwm ar gyfer cymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid yn addas at ei ddiben? 13

Pa mor dda y mae gweithwyr cymorth ieuenctid yn gwneud cynnydd trwy'r fframwaith cymhwyster? 15

Atodiad: Sail y dystiolaeth ar gyfer yr arolwg

Awdur yr adroddiad a thîm yr arolwg

Cyflwyniad

1 O dan ddarpariaethau'r arweiniad statudol 'Cymorth Ymestyn Hawliau ar gyfer pobl ifanc rhwng 11 a 25 oed yng Nghymru' (Llywodraeth Cynulliad Cymru, Gorffennaf 2002), dylai pob awdurdod lleol yng Nghymru "sicrhau, mewn partneriaeth â'r sector gwirfoddol, bod yr awdurdod yn darparu a/neu'n sicrhau gwasanaeth ieuenctid o ansawdd uchel"[1]. Gellir galw oedolion sy'n cael eu cyflogi gan y gwasanaeth ieuenctid i weithio gyda phobl ifanc yn weithwyr ieuenctid a chymunedol, gweithwyr cymorth ieuenctid neu'n fwy syml, gweithwyr ieuenctid.

2 Yn 2005, gofynnodd Llywodraeth Cynulliad Cymru i Estyn arolygu hyfforddiant cychwynnol, ac yn sgil hyn, enillodd gweithwyr ieuenctid rhan-amser yng Nghymru gymhwyster cydnabyddedig. Cyhoeddodd Estyn adroddiad ar 'Arfarniad o ansawdd a safonau hyfforddiant cychwynnol ar gyfer gweithwyr ieuenctid rhan-amser yng Nghymru' yn 2006.

3 Yn 2006, ymestynnodd Llywodraeth Cynulliad Cymru gwmpas adran 75 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000. O ganlyniad, daeth y ddeddfwriaeth ag addysg a hyfforddiant gweithwyr ieuenctid a chymunedol yn ôl sefydliadau addysg uwch (AU) o fewn cylch gwaith Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Yn dilyn diwygio adran 75, gofynnodd Llywodraeth Cynulliad Cymru i Estyn wneud arolwg o ansawdd ac ystod yr hyfforddiant ar gyfer gweithwyr ieuenctid ledled Cymru.

4 Yn 2006-2007, cynhaliodd Estyn arolwg desg, yn amlinellu'r ystod o gyrsiau a ddarperir gan wasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol, colegau addysg bellach a sefydliadau addysg uwch.

5 Yn ystod Tachwedd a Rhagfyr 2008, cynhaliodd Estyn arolwg maes o'r hyfforddiant a ddarperir gan wasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol sy'n arwain at gymwysterau cydnabyddedig ar gyfer gweithwyr cymorth ieuenctid. Yn gyffredinol, cyfeirir at hyfforddeion ar y cyrsiau hyn fel gweithwyr ieuenctid trwy gydol yr adroddiad hwn.

6 Yn ystod y flwyddyn ariannol 2009-2010, bydd Estyn yn cynnal arolwg ac yn gwneud adroddiad ar yr hyfforddiant cymhwyster ar gyfer gweithwyr ieuenctid trwy golegau addysg bellach a sefydliadau addysg uwch.

[1] Cymorth Ymestyn Hawliau ar gyfer pobl ifanc rhwng 11 a 25 oed yng Nghymru tud.9

Cefndir

7 Mae'r Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol (JNC) yn ardystio holl gyrsiau cymhwyster gweithwyr ieuenctid a chymunedol sy'n cael eu cymeradwyo'n gyntaf gan y Pwyllgorau Safonau Addysg a Hyfforddiant (ETS) (neu bwyllgorau cyfwerth) yng Nghymru, Lloegr ac Iwerddon [2]. Mae'r JNC yn cynnwys cynrychiolwyr o gyflogwyr, staff ac undebau. Yn ogystal ag ardystio cymwysterau, rôl JNC yw cytuno ar y graddfeydd cyflog a thelerau ac amodau gwasanaeth eraill ar gyfer gweithwyr ieuenctid a chymunedol, sy'n cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol a sefydliadau gwirfoddol[3].

8 Mae'r pwyllgorau ETS yn gweithredu proses o gydnabyddiaeth broffesiynol ar gyfer diploma AU a chyrsiau gradd y mae JNC wedyn yn eu hardystio. Dim ond y cyrsiau ardystiedig hyn sy'n rhoi statws cymwys a phroffesiynol mewn gwaith ieuenctid a chymunedol.

9 Yn ei adroddiad yn 2005, cyflwynodd y JNC feini prawf graddio newydd yn cysylltu'r fframwaith JNC â'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (SGC) ar gyfer gweithwyr ieuenctid. Roedd y meini prawf graddio newydd hyn yn disodli'r rhaniad rhwng gweithwyr ieuenctid sydd â 'chymhwyster cenedlaethol' a 'chymhwyster lleol', gyda thair lefel newydd o gymhwyster, sef gweithiwr cymorth ieuenctid lefelau 1 a 2, a gweithiwr ieuenctid proffesiynol. Mae'r cymwysterau newydd hyn wedi'u nodi ar lefelau 2, 3 a 5 y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (FfCC) yn y drefn honno. Ar lefel 5, caiff y cymhwyster proffesiynol ar gyfer gweithwyr ieuenctid ei osod ar lefel diploma ar hyn o bryd; bydd hyn yn codi i lefel gradd (lefel 6) o 2010.

10 Mae'r meini prawf graddio newydd yn helpu cyflogwyr i gyfateb medrau a chymwyseddau staff yn erbyn y SGC cytûn. Gall cyflogwyr asesu a oes gan weithiwr ieuenctid gymhwyster priodol yn seiliedig ar a yw'r JNC yn ardystio'r cwrs y maent wedi'i gwblhau yn llwyddiannus.

11 Mae trefniant dwyochrog rhwng pwyllgorau ETS yn golygu os yw un ETS yn ardystio cwrs, bod y cwrs yn cael ei gydnabod yn awtomatig yn y gwledydd cartref eraill. Yn dilyn cyflwyno Cymwysterau Galwedigaethol Cenedlaethol (CGC) lefel 2 a 3 a Chymwysterau Galwedigaethol (CG) ar gyfer gweithwyr cymorth ieuenctid, mae'r pwyllgor ETS yn Lloegr wedi ardystio pedwar corff dyfarnu. Nid yw ETS Cymru wedi cadarnhau unrhyw gyrsiau ar y lefel hon. Mae hyn yn golygu, trwy'r trefniant dwyochrog, mai dim ond y cyrsiau canlynol sy'n cael eu cydnabod fel cymwysterau ar y lefel hon yng Nghymru.

[2] Mae ETS ar y cyd ar gyfer Gogledd Iwerddon a Gweriniaeth Iwerddon.
[3] Mae telerau ac amodau JNC yn berthnasol yn bennaf i'r sefydliadau gwirfoddol hynny sy'n cael grant gan lywodraeth leol neu lywodraeth ganolog neu Lywodraeth Cynulliad Cymru.

Corff dyfarnu	Teitl y cwrs a lefel
Consortiwm Cyrff Dyfarnu (CCD)	• Lefel 2 CGC mewn Gwaith Ieuenctid • Lefel 3 CGC mewn Gwaith Ieuenctid
Rhwydwaith Coleg Agored Cenedlaethol (RhCAC)	• Lefel 3 Tystysgrif mewn Gwaith Ieuenctid
City and Guilds	• Lefel 2 Tystysgrif mewn Gwaith Ieuenctid • Lefel 2 Tystysgrif mewn Cefnogi Gwaith Ieuenctid • Lefel 3 Tystysgrif mewn Gwaith Ieuenctid • Lefel 3 Tystysgrif mewn Cefnogi Gwaith Ieuenctid
Y Brifysgol Agored	• Tystysgrif mewn Gweithio gyda Phobl Ifanc

12 Mae strategaeth genedlaethol gwasanaethau ieuenctid Llywodraeth Cynulliad Cymru, 'Pobl ifanc, gwaith ieuenctid, Gwasanaeth Ieuenctid' (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2007), yn amlinellu ei nod "i bob person ifanc yng Nghymru allu elwa ar wasanaeth ieuenctid addas at ei ddiben sy'n gweithio'n agos gyda phartneriaid eraill i ddiwallu anghenion pobl ifanc".

13 Dyma ddwy o elfennau pwysig y strategaeth hon:

- datblygu'r cydweithio rhwng gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol ar sail ranbarthol; a

- datblygu dulliau strategol ar gyfer datblygu'r gweithlu, er mwyn uwchraddio lefelau cymhwyster pob gweithiwr ieuenctid yng Nghymru.

14 Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi cynnwys sawl targed heriol ar gyfer gwasanaethau ieuenctid yng nghynllun gweithredu'r strategaeth, sy'n canolbwyntio ar gydweithio rhanbarthol a datblygu'r gweithlu.

15 Yn dilyn cyflwyno cynllunio strategol ar gyfer gwasanaethau plant a phobl ifanc ar lefel partneriaeth, mae'n ofynnol i bob ardal awdurdod lleol lunio strategaeth datblygu'r gweithlu fel rhan o'i gynllun plant a phobl ifanc (Cynllun PPhI). Rhaid i'r strategaeth hon gynnwys pob gweithiwr sy'n gysylltiedig â chyflwyno gwasanaethau i blant a phobl ifanc. Mae Rhwydwaith Datblygu'r Gweithlu Plant a Phobl Ifanc, o dan arweinyddiaeth Cyngor Gofal Cymru, yn datblygu strategaeth gweithlu plant a phobl ifanc ar gyfer Cymru. Mae Is-adran Gwella Dysgu a Datblygiad Proffesiynol (IAGDDP) Llywodraeth Cynulliad Cymru, trwy ymgynghori â gwasanaethau ieuenctid, yn datblygu cynllun datblygu gweithlu penodol ar gyfer gweithwyr ieuenctid yng Nghymru.

16 Bob blwyddyn, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn rhoi swm o arian i bob gwasanaeth ieuenctid ar gyfer ariannu hyfforddiant gweithwyr ieuenctid. Mae'r defnydd o'r grant wedi'i gyfyngu i fodloni rhestr o flaenoriaethau diffiniedig, ac fe gaiff gwariant ei reoli gan delerau ac amodau. Ar ddiwedd y flwyddyn ariannol, mae'n ofynnol i bob gwasanaeth ieuenctid roi adroddiad o'i wariant, ac arfarnu effeithiolrwydd ei raglen hyfforddi.

Prif ganfyddiadau

Pa mor dda y caiff hyfforddiant cymhwyster gweithiwr cymorth ieuenctid ei reoli ar lefel awdurdod lleol ac ar lefelau rhanbarthol?

17 Mae pob gwasanaeth ieuenctid wedi gweithio gyda'i gilydd yn effeithiol i roi consortia rhanbarthol ar waith ar gyfer cydweithio ond mae rhwystrau pwysig o hyd rhag datblygu cynllunio gweithlu gwasanaeth ieuenctid ar lefel ranbarthol.

18 Cyfathrebu gwael a geir ar y cyfan rhwng Llywodraeth Cynulliad Cymru a phrif swyddogion ieuenctid am berthnasedd amcanion y strategaeth gwaith ieuenctid genedlaethol, a'r blaenoriaethau cenedlaethol ar gyfer y grant hyfforddi blynyddol ar lefel leol a rhanbarthol.

19 Mae llawer o enghreifftiau da lle mae rheolwyr y gwasanaeth ieuenctid sy'n gyfrifol am hyfforddiant (sy'n cael eu hadnabod yn fwy cyffredin fel swyddogion hyfforddi) yn gweithio mewn partneriaeth. Fodd bynnag, mae'r enghreifftiau da hyn yn aml oherwydd y berthynas gydweithio anffurfiol a pharhaus yn hytrach na chanlyniad cynllunio strategol.

20 Yn y rhan fwyaf o ranbarthau, nid yw grŵp y prif swyddogion yn rhoi digon o gyfarwyddyd strategol i'w grŵp swyddogion hyfforddi er mwyn eu galluogi i ddatblygu hyfforddiant gwaith ieuenctid cydlynol ac effeithiol ledled eu rhanbarth.

21 Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau lleol yn gweithio'n dda gyda darparwyr hyfforddiant allanol. Mewn llawer o achosion, mae hyn wedi gwella'r capasiti i wasanaethau ieuenctid gyflwyno hyfforddiant mewnol.

22 Nid yw strategaeth datblygu'r gweithlu y Rhwydwaith Datblygu'r Gweithlu Plant a Phobl Ifanc yn rhoi digon o ystyriaeth i gynllun datblygu'r gweithlu'r IAGDDP ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid.

Pa mor dda y mae hyfforddiant cymhwyster gweithwyr ieuenctid yn cyfrannu at wella gwasanaethu?

23 Ar lefel awdurdod lleol, mae hyfforddiant cymhwyster gweithwyr ar lefelau 2 a 3 y FfCC yn arwain at welliannau yn ansawdd ac ystod y gwasanaethau sydd ar gael i bobl ifanc.

24 Ar lefel ranbarthol, mae gwasanaethau ieuenctid yn dda o ran rhannu eu harfer dda wrth gyflwyno gwasanaethau ieuenctid ac wrth gynllunio eu hyfforddiant.

25 Er gwaethaf y nodweddion da hyn, prin yw'r arfarnu systematig ar lefelau awdurdod lleol a rhanbarthol i fesur effaith yr hyfforddiant ar y cwricwlwm gwaith ieuenctid neu ar ganlyniadau gwell ar gyfer pobl ifanc. Nid yw rheolwyr felly yn gallu defnyddio hyfforddiant fel cyfrwng strategol i ysgogi gwella gwasanaethau ar lefelau awdurdod lleol a rhanbarthol.

A yw'r cwricwlwm ar gyfer cymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid yn addas at ei ddiben?

26 Mae cyrsiau cymhwyster sydd wedi'u cymeradwyo gan y JNC ar lefelau 2 a 3 y FfCC yn dda yn y modd y maent yn datblygu'r medrau gwaith ieuenctid craidd, yr ymddygiad a'r wybodaeth sydd eu hangen ar weithwyr cymorth ieuenctid i weithio'n effeithiol.

27 Mae'r gofyniad cwrs i hyfforddeion fyfyrio'n weithredol ar eu harfer a chofnodi eu dysgu yn helpu gweithwyr i wella'r ffordd y maent yn cyflawni eu dyletswyddau. Yn aml, mae hyfforddeion yn parhau i ddefnyddio myfyrio yn eu harfer o ddydd i ddydd ar ôl iddynt orffen eu hyfforddiant.

28 Caiff gweithwyr ieuenctid fynediad da at gyrsiau datblygiad proffesiynol parhaus (DPP). Mae cyrsiau DPP yn ategu'r dysgu o gyrsiau cymhwyster gweithwyr ieuenctid yn dda ac yn galluogi hyfforddeion i ymgymryd ag ystod o rolau gwaith ieuenctid. Fodd bynnag, nid yw swyddogion hyfforddi yn amlinellu'r amcanion dysgu o'r cyrsiau hyn yn ddigon da yn ôl y meini prawf asesu ar gyfer y fframwaith cymhwyster. Mae hyn yn golygu bod gweithwyr yn ei chael yn anodd trosglwyddo tystiolaeth o gymhwysedd o gyrsiau DPP i gyrsiau cymhwyster.

29 Mae nifer y cyrsiau cymhwyster gweithwyr ieuenctid sydd ar gael trwy gyfrwng y Gymraeg wedi cynyddu. Fodd bynnag, mae'r galw am addysgu a sesiynau tiwtorial cyfrwng Cymraeg yn isel.

Pa mor dda y mae gweithwyr cymorth ieuenctid yn gwneud cynnydd trwy'r fframwaith cymhwyster?

30 Mae llawer o gyrsiau RhCA byr da ar lefelau 1 a 2. Mae'r rhain yn helpu pobl ifanc sydd â diddordeb mewn datblygu eu medrau arweinyddiaeth, ac oedolion sydd eisiau gwneud gwaith ieuenctid, i gael dealltwriaeth gychwynnol o waith ieuenctid, ac wedyn mynd ymlaen i gyrsiau cymhwyster.

31 Nid yw llawer o swyddogion hyfforddi gwasanaeth ieuenctid yn rhoi esboniad digon clir i hyfforddeion o'r strwythur cymwysterau ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid, casglu a throsglwyddo credydau, a'r trefniadau ar gyfer achredu dysgu blaenorol (ADB). O ganlyniad, nid yw'r cynnydd o gymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid i gyrsiau lefel broffesiynol yn syml.

32 Nid yw rhai gwasanaethau ieuenctid yn darparu cyrsiau cymhwyster ar lefel 2 neu 3. Nid yw'r cyrsiau a ddarperir gan y gwasanaethau ieuenctid hyn yn cael eu cydnabod naill ai gan y FfCC, na chan JNC. Mae hyn yn golygu nad yw gweithwyr ieuenctid yn yr awdurdodau lleol hyn yn cael mynediad at gymwysterau gweithiwr cymorth ieuenctid sydd wedi'u cymeradwyo gan JNC.

33 Mae gwasanaethau ieuenctid yn dda yn rhannu eu hyfforddiant gyda gweithwyr o wasanaethau cymorth ieuenctid eraill. Mae nifer y gweithwyr o'r gwasanaethau hyn sy'n ymgymryd â hyfforddiant cymhwyster yn cynyddu.

34 Mae amrywiad eang ledled Cymru, ac mewn timau staff, yn y cymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant sydd ar gael i weithwyr ieuenctid. Lle caiff mynediad i'r cymorth

hwn ei bennu gan a yw gweithiwr yn gweithio'n rhan-amser neu'n amser llawn, mae'r maen prawf hwn yn debygol o fynd yn groes i Reoliadau Gweithwyr Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000[4].

35 Mae cymorth da ar gyfer anghenion medrau sylfaenol hyfforddeion, pan gaiff y rhain eu nodi yn ystod hyfforddiant. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddi yn sicrhau bod hyfforddeion yn cael eu sgrinio am anghenion medrau sylfaenol cyn i'r cyrsiau ddechrau.

36 Nid yw'r rhan fwyaf o diwtoriaid cyrsiau yn gymwys i gynnal asesiadau medrau sylfaenol nac adnabod anghenion medrau sylfaenol.

37 Mae ansawdd yr oruchwyliaeth mewn gweithleoedd ar gyfer hyfforddeion yn gwella.

[4] Daeth y Rheoliadau Gweithwyr Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) i rym ar 1 Gorffennaf 2000. Mae'r rheoliadau hyn yn ei gwneud yn anghyfreithlon i weithwyr rhan-amser gael eu trin yn llai ffafriol na gweithwyr amser llawn.

Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cynulliad Cymru:

A1 gwella'r cyfathrebu â'r consortia rhanbarthol gwasanaethau ieuenctid a gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol er mwyn cydweddu blaenoriaethau cenedlaethol, sydd ynghlwm â'r grant hyfforddi blynyddol, i anghenion lleol yn well;

A2 gweithio'n agos gyda'r consortia rhanbarthol gwasanaethau ieuenctid i sicrhau bod amcanion y strategaeth gwasanaethau ieuenctid cenedlaethol ar gyfer datblygu'r gweithlu yn cael eu bodloni'n gyson ledled Cymru; a

A3 gwneud yn siwr bod datblygu cynllun y gwasanaethau ieuenctid ar gyfer datblygu'r gweithlu yn llywio ac yn cael ei lywio gan strategaeth datblygu'r gweithlu y Rhwydwaith Datblygu'r Gweithlu ar gyfer Plant a Phobl Ifanc.

Dylai'r consortia rhanbarthol o wasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol:

A4 wella'r cyfathrebu gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru, i gydweddu blaenoriaethau cenedlaethol, sydd ynghlwm â'r grant hyfforddi blynyddol, i anghenion lleol yn well;

A5 gwella cynllunio strategol datblygu'r gweithlu ar lefel ranbarthol er mwyn ategu gwella gwasanaethau'n barhaus a gwneud y defnydd gorau o adnoddau, yn ogystal â gwella hyblygrwydd ar gyfer hyfforddeion;

A6 gwneud yn siwr bod yr holl weithwyr ieuenctid yn y rhanbarth yn cael mynediad da at gymwysterau cydnabyddedig JNC/FfCC; a

A7 chael gwared ar unrhyw bethau sy'n rhwystro gweithwyr ieuenctid rhag symud ymlaen o gymwysterau gweithiwr ieuenctid ar lefel 3 i gymwysterau uwch ar lefelau 5 a 6.

Dylai gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol:

A8 wella'r cyfathrebu â'r consortia rhanbarthol gwasanaethau ieuenctid, a Llywodraeth Cynulliad Cymru i wneud yn siwr bod cyfatebiaeth well rhwng anghenion lleol a'r blaenoriaethau cenedlaethol sydd ynghlwm wrth y grant hyfforddi blynyddol;

A9 sicrhau bod eu polisïau gwasanaeth lleol sy'n rheoli cymorth ariannol, defnyddio amser gwaith a theithio a chynhaliaeth mewn perthynas â hyfforddiant yn cael eu cymhwyso'n gyson â'u grwpiau staff eu hunain, yn unol â Rheoliadau Gweithwyr Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000;

A10 sicrhau bod pawb sydd â chyfrifoldebau am gefnogi hyfforddeion yn gwybod yn glir beth a ddisgwylir ohonynt, a'r hyn sydd ar gael yn lleol i hyfforddeion fel bod y cymorth a roddir yn fwy rhagweithiol a hygyrch;

A11 sicrhau bod canlyniadau dysgu pob un o'r cyrsiau mewn rhaglenni hyfforddi lleol yn cael eu hamlinellu'n dda yn ôl meini prawf asesu cymwysterau a safonau galwedigaethol er mwyn rhoi'r cymorth gorau i hyfforddeion wrth iddynt fynd trwy'r fframwaith cymhwyster;

A12 gwella'r cymorth medrau sylfaenol ar gyfer yr hyfforddeion hynny sydd ei angen, trwy sgrinio am anghenion medrau sylfaenol cyn i gyrsiau ddechrau; a

A13 gwella'r defnydd o hyfforddiant fel cyfrwng strategol ar gyfer cefnogi gwelliannau i wasanaethau.

Pa mor dda y caiff hyfforddiant cymhwyster gweithiwr cymorth ieuenctid ei reoli ar lefelau awdurdod lleol a lefelau rhanbarthol?

38 Mae'r holl wasanaethau ieuenctid wedi gweithio gyda'i gilydd yn effeithiol er mwyn rhoi consortia rhanbarthol ar gyfer cydweithio ar waith. Is-grwpiau o Gymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru (CCAC) yw'r consortia rhanbarthol hyn. Mae trefniadau consortia yn cynnwys cyfarfodydd ar wahân prif swyddogion ieuenctid a swyddogion hyfforddi mewn modd priodol i gynllunio a rhannu arfer dda mewn hyfforddiant gwaith ieuenctid.

39 Fodd bynnag, er gwaethaf y trefniadau da hyn, mae nifer o rwystrau rhag datblygu cynllunio gwasanaethau ieuenctid da ar lefel ranbarthol. Mae'r rhain yn cynnwys:

- nid yw prif swyddogion ieuenctid yn rhoi ystyriaeth ddigonol i amcanion y strategaeth gwaith ieuenctid genedlaethol yn eu cynlluniau ar gyfer y gweithlu;
- nid yw'r blaenoriaethau ar gyfer Llywodraeth Cynulliad Cymru, gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol a chonsortia rhanbarthol yn cydweddu'n dda â'i gilydd;
- gofynion yn gwrthdaro rhwng cynllunio ar gyfer y gweithlu ar lefel Partneriaeth Plant a Phobl Ifanc (PphI) leol a lefelau consortia rhanbarthol;
- defnyddir gwahanol gyfnodau datblygu a gwahanol ddulliau ar gyfer cynllunio'r gweithlu mewn gwasanaethau ieuenctid unigol;
- lleoli gwasanaethau ieuenctid mewn cyfarwyddiaethau nad ydynt yn gweithio yn ôl y PPhI fel eu prif gynllun strategol;
- y defnydd anghyson o iaith gan bob un o'r rhanddeiliaid mewn hyfforddiant gweithwyr ieuenctid am gyrsiau hyfforddi gwaith ieuenctid, teitlau cwrs, lefelau a statws y cymwysterau; a
- daearyddiaeth benodol rhanbarth sy'n gallu ei gwneud yn anodd i weithwyr ieuenctid fynychu cyrsiau sydd wedi'u trefnu yn rhanbarthol pan fydd yn rhaid iddynt ddibynnu ar gludiant cyhoeddus, neu nid ydynt yn cael costau teithio gan eu cyflogwr.

40 Nid yw llawer o grwpiau prif swyddogion ieuenctid rhanbarthol yn datblygu cynlluniau strategol rhanbarthol da ar gyfer hyfforddi'r gweithlu. O ganlyniad, yn y rhan fwyaf o ranbarthau, nid yw grŵp y prif swyddogion ieuenctid yn rhoi digon o gyfarwyddyd strategol i'w grŵp swyddogion hyfforddi priodol er mwyn eu galluogi i ddatblygu hyfforddiant gwasanaethau ieuenctid cydlynus ac effeithiol ledled y rhanbarthau. Nid yw prif swyddogion ieuenctid yn canolbwyntio digon yn eu cyfarfodydd ar:

- sut i oresgyn y rhwystrau a restrir uchod;
- sut i wneud y defnydd gorau o adnoddau cyfyngedig trwy fwy o gydweithio ledled y rhanbarth i wella meysydd hyfforddiant wedi'u targedu; neu
- effaith hyfforddiant gwasanaethau ieuenctid ar wella ansawdd gwasanaethau ieuenctid.

41 Cyfathrebu gwael a geir ar y cyfan rhwng Llywodraeth Cynulliad Cymru a phrif swyddogion ieuenctid am berthnasedd y blaenoriaethau cenedlaethol ar gyfer y grant hyfforddi cenedlaethol ar lefel leol a rhanbarthol. Dim ond mewn nifer fach o achosion y mae awdurdodau lleol unigol wedi trafod targedau sy'n wahanol i'r rheiny a oedd ynghlwm â'r grant yn wreiddiol yn llwyddiannus gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru. Pan fo'r ail-drafod wedi llwyddo, mae'n gyffredinol oherwydd bod yr awdurdod lleol unigol eisoes wedi bodloni'r targedau a osodwyd ac nid oherwydd angen hyfforddi gwahanol yn yr ardal dan sylw.

42 Mae amrywiad eang ledled Cymru o ran pa mor aml y mae prif swyddogion ieuenctid a swyddogion hyfforddi yn cyfarfod fel grwpiau rhanbarthol, yn ogystal ag yn ansawdd cofnodion cyfarfodydd a monitro gweithredu. Lle mae prif swyddogion ieuenctid a swyddogion hyfforddi yn cyfarfod yn llai aml, maent yn gyffredinol yn llai trylwyr yn y ffordd y maent yn olrhain cynnydd yn erbyn camau cytûn ac unrhyw welliannau mewn hyfforddiant ar gyfer gweithwyr ieuenctid. Er enghraifft, mewn rhai achosion, nid yw prif swyddogion ieuenctid wedi adolygu ar lefel strategol y cyrsiau sydd ar gael yn y rhanbarth i sicrhau bod pob gweithiwr ieuenctid yn gallu ennill cymwysterau cydnabyddedig. O ganlyniad, nid yw gweithwyr ieuenctid mewn rhai awdurdodau lleol yn cael mynediad da at gymwysterau lefel 3 cydnabyddedig JNC.

43 Mae'r rhan fwyaf o'r prif swyddogion ieuenctid a'r swyddogion hyfforddi yn adnabod ei gilydd yn dda. Mewn llawer o achosion, mae'r ddwy haen o reolwyr yn adeiladu ar y berthynas dda sydd eisoes yn bodoli rhyngddynt i rannu arfer dda am hyfforddi'r gweithlu. Mae llawer o enghreifftiau da o waith partneriaeth, i wneud defnydd gwell o adnoddau a rhoi mynediad gwell i hyfforddiant ar gyfer gweithwyr ieuenctid mewn a ledled rhanbarthau. Fodd bynnag, mae'r enghreifftiau da hyn yn aml oherwydd perthynas gydweithio anffurfiol barhaus yn hytrach nag o ganlyniad i gynllunio strategol.

44 Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau lleol yn gweithio'n dda gyda darparwyr hyfforddiant allanol. Mewn llawer o achosion, mae hyn wedi gwella'r capasiti i wasanaethau ieuenctid gyflwyno hyfforddiant mewnol. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o ranbarthau wedi datblygu cynlluniau strategol i adolygu capasiti hyfforddi neu ffyrdd o wella rhaglenni hyfforddi trwy fwy o gydweithio yn eu rhanbarth.

45 Prin yw'r cyfeiriadau at weithwyr ieuenctid yn y strategaeth ddrafft ar gyfer datblygu'r gweithlu a luniwyd gan Rwydwaith Datblygu'r Gweithlu Plant a Phobl Ifanc, er gwaethaf cynllun datblygu gweithlu'r Is-adran Gwella Dysgu a Datblygiad Proffesiynol ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid. Mae hyn o bosibl yn gadael gweithwyr ieuenctid y tu allan i'r strategaeth genedlaethol ddrafft ar gyfer datblygu'r gweithlu mewn cynlluniau PPhI, er bod gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol yn aml yn arwain wrth ddatblygu strategaethau hyfforddi lleol ar lefel partneriaeth.

Pa mor dda y mae hyfforddiant cymhwyster gweithwyr ieuenctid yn cyfrannu at wella gwasanaethau?

46 Mae pob gwasanaeth ieuenctid yn gwneud defnydd da o ddulliau i fonitro ac arfarnu ansawdd yr hyfforddiant a gyflwynir ganddynt. Mae'r mesurau hyn yn cynnwys:

- arfarnu'r holl sesiynau hyfforddi a chyrsiau hyfforddi;
- casglu data am hyfforddeion, eu cynnydd a phwy maent yn gweithio iddo;
- cynnal cofnodion hyfforddiant sy'n dangos cynnydd staff gwasanaeth ieuenctid unigol ac mewn rhai achosion staff o wasanaethau cymorth ieuenctid eraill; a
- ffigurau flwyddyn ar ôl blwyddyn ar gyfer cyfraddau boddhad defnyddwyr.

47 Mae'r rhan fwyaf o wasanaethau ieuenctid yn gwella eu defnydd o hunanasesu fel rhan o'u harfer o sicrhau ansawdd i bobl ifanc. Mae rheolwyr gwasanaethau ieuenctid yn defnyddio arsylwadau o arfer gwaith ieuenctid yn gynyddol i lywio hunanasesiadau. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o reolwyr gwasanaethau ieuenctid yn gwneud defnydd da o'r data a gynhyrchir o'u harsylwadau o hyfforddeion, i arfarnu effaith gyffredinol hyfforddiant ar lefel gwaith ieuenctid.

48 Mae ystod gyfyngedig o ffyrdd a ddefnyddir gan wasanaethau ieuenctid i fesur gwella gwasanaethau sy'n deillio o hyfforddiant. Er enghraifft, mewn un awdurdod lleol, mae'n ofynnol i bob darparwr hyfforddiant gwasanaethau ieuenctid allanol ddarparu dadansoddiad manwl o sut mae hyfforddeion yn dod yn eu blaenau, a'r hyn y maent yn ei gyflawni yn dilyn eu hyfforddiant. O ganlyniad, mae gan yr awdurdod hwn wybodaeth well am effaith hyfforddiant ar wasanaethau i bobl ifanc. Mae gwasanaeth ieuenctid arall wedi dechrau defnyddio astudiaethau hydredol i edrych ar welliant hyfforddeion dros gyfnod.

49 Ychydig iawn o reolwyr gwasanaethau ieuenctid sy'n defnyddio hyfforddiant cymhwyster yn effeithiol fel cyfrwng strategol i wella gwasanaethau ar lefelau awdurdod lleol a rhanbarthol. Mae arfarnu effaith hyfforddiant gwaith ieuenctid ar bobl ifanc, neu ar y canlyniadau dysgu a gwasanaeth a fwriedir fel y rheiny a amlinellir yn Ymestyn Hawliau[5], yn gyfyngedig iawn. O ganlyniad, nid yw rheolwyr yn gallu nodi ffactorau llwyddiant beirniadol yn hyderus, na rhannu arfer dda yn effeithiol.

[5] Mae dogfen Llywodraeth Cynulliad Cymru 'Ymestyn Hawliau: Cynorthwyo Pobl Ifanc 11 i 25 oed yng Nghymru: Cyfarwyddyd a Chanllawiau' yn amlinellu'r hawliau ar gyfer yr holl bobl ifanc 11-25 oed. Mae'r hawliau hyn ar gyfer gwasanaethau o ansawdd uchel, wedi'u cydlynu'n dda sy'n helpu pobl ifanc i gael mynediad at, ac aros mewn addysg, cyflogaeth a hyfforddiant, ac yn eu haddysgu ar gyfer dinasyddiaeth.

Astudiaeth achos 1

Monitro effaith hyfforddiant ar gyflwyno gwasanaethau yn effeithiol

Mae gwasanaeth ieuenctid Ceredigion yn gwneud defnydd effeithiol o gytundebau lefel gwasanaeth (CLGau) gyda darparwyr hyfforddiant allanol i nodi pa mor dda y mae hyfforddiant yn dylanwadu ar gyflwyno gwasanaeth. Mae ei CLGau yn cynnwys targedau manwl a chwestiynau am faterion ansawdd.

Cynlluniwyd y un cwrs i wella defnydd gweithwyr ieuenctid o gyfleoedd achredu, fel Gwobr Dug Caeredin (GDC), Dyfarniadau Cyflawniad Ieuenctid a chredydau'r Rhwydwaith Coleg Agored (RhCA).

O ganlyniad i'r hyfforddiant hwn, roedd:

- cynnydd mewn hyfforddiant pellach am y pwnc hwn yn cael ei dargedu at y sector gwirfoddol;
- cynnydd o 40% mewn gweithwyr ieuenctid yn trefnu bod y llwybrau achredu hyn ar gael i bobl ifanc;
- cynnydd o 50% mewn cofrestriadau RhCA; a
- chynnydd o 140% yn nifer y bobl ifanc sy'n cael mynediad at Wobr Dug Caeredin o 2006-2007 i 2007-2008.

50 Yn eu cyfarfodydd grŵp rhanbarthol, mae rheolwyr gwasanaethau ieuenctid yn dda yn y modd y maent yn rhannu eu harfer dda wrth gyflwyno gwasanaeth ac wrth iddynt gynllunio hyfforddiant. Mae'r rhannu hwn yn tueddu i ganolbwyntio ar y modd y mae pob gwasanaeth ieuenctid yn trefnu ei waith, a'r gwaith papur a'r prosesau y mae'n eu defnyddio. Yn gyffredinol, prin yw'r rhannu rhanbarthol am effaith hyfforddiant ar y cwricwlwm gwaith ieuenctid neu ar ganlyniadau gwell ar gyfer pobl ifanc. Mae hyn yn golygu nad yw'r rhan fwyaf o ranbarthau yn gwybod yn glir iawn ble mae angen iddynt ganolbwyntio eu profiad a'u hadnoddau ar y cyd er mwyn gwella ansawdd y canlyniadau ar gyfer pobl ifanc yn eu hardal.

A yw'r cwricwlwm ar gyfer cymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid yn addas at ei ddiben?

51 Mae'r cyrsiau cymwysterau sydd wedi'u cymeradwyo gan JNC ar lefelau 2 a 3 yn effeithiol wrth ddatblygu'r medrau gwaith ieuenctid craidd, yr ymddygiadau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar weithwyr cymorth ieuenctid i weithio yn effeithiol. Mae cynnwys y cwrs yn ddigon hyblyg i gynnwys deunyddiau ychwanegol o'r cyd-destun gwasanaeth ieuenctid lleol a rhoi cyfleoedd i diwtoriaid ddatblygu eu deunyddiau cwrs eu hunain os oes yn well ganddynt wneud hynny. Fodd bynnag, nid oes digon o bwyslais ar ddeall polisïau a dogfennau polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru. Nid oes digon o bwyslais ychwaith ar y modd y mae'r polisïau hyn yn effeithio ar bobl ifanc a'r gwasanaethau cymorth ieuenctid y maent yn eu defnyddio.

52 Mae grŵp datblygu cenedlaethol yn gweithio gyda RhCA Cymru i ddatblygu'r rhaglen NOCN 3 ymhellach, i sicrhau bod y cwrs yn y dyfodol yn cynnwys polisi a chyd-destun diwylliannol Cymru. Mae'r gwaith hwn hefyd yn debygol o arwain at gyflwyno cyrsiau lefel 2 a lefel 4. Fodd bynnag, mae rhai gwasanaethau ieuenctid yng Ngogledd Cymru yn teimlo eu bod wedi'u heithrio o'r datblygiad hwn oherwydd lleoliad ac amseriad cyfarfodydd, sy'n ei gwneud yn anodd iddynt fynychu. Mae gan hyn y potensial i danseilio hyder yn y cyrsiau newydd.

53 Mae pob hyfforddai yn credu eu bod wedi dysgu llawer o'u hyfforddiant cymhwyster. Mae hyfforddeion yn mwynhau eu cyrsiau ac yn trosglwyddo'r hyn y maent wedi'i ddysgu ar y cwrs yn effeithiol i'r ffordd y maent yn ymdrin â'u harferion gwaith. Mae gofyniad y cwrs i hyfforddeion fyfyrio'n weithredol ar eu harfer a chofnodi eu barnau yn elfen allweddol wrth ddatblygu medrau ar gyfer yr holl hyfforddeion, ac yn annog ymrwymiad i DPP.

Astudiaeth achos 2

Mae hyfforddeion yn dangos lefel ragorol o hunanasesu a myfyrio ar eu harferion gwaith

Mae hyfforddeion o wasanaethau ieuenctid Abertawe, Castell-nedd Port Talbot a Phowys yn dangos lefel ragorol o hunanasesu a myfyrio ar eu harferion gwaith eu hunain, o ganlyniad i'w hyfforddiant.

Mae'r hyfforddeion hyn yn gwneud cysylltiadau da iawn rhwng theori ategol ac arfer gwaith ieuenctid. Gallant nodi'n glir sut maent yn defnyddio eu gwybodaeth a'u medrau i wella'r gwasanaeth y maent yn ei gyflwyno i bobl ifanc. Er enghraifft, dangosant ddealltwriaeth dda iawn o sut i gynnwys pobl ifanc wrth wneud penderfyniadau.

Yn Abertawe, mae grŵp staff y gwasanaeth ieuenctid wedi sefydlu grwpiau astudio myfyriol ar gyfer staff hyfforddedig a hyfforddeion. Mae'r grwpiau hyn yn effeithiol iawn yn datblygu'r ffordd y mae staff yn rhannu materion ac yn trafod arfer dda.

54 Caiff gweithwyr ieuenctid fynediad da at gyrsiau DPP. Mae'r cyrsiau DPP hyn ar gael gan amrywiaeth o ddarparwyr, ac maent yn cynnwys llawer o wahanol ffyrdd i weithwyr ieuenctid ddysgu, fel cysgodi mewn swydd, arfer wedi'i goruchwylio, a dysgu ac ymchwil wedi'u hunangyfeirio. Mae'r dysgu o'r cyrsiau hyn yn ychwanegu at, ac yn ategu'r dysgu o'r cyrsiau cymhwyster gweithiwr ieuenctid yn dda ac yn darparu portffolio o wybodaeth a medrau ar gyfer hyfforddeion i ymgymryd ag ystod o rolau gwaith ieuenctid. Fodd bynnag, nid yw'r amcanion dysgu o'r cyrsiau hyn wedi cael eu hamlinellu'n dda yn ôl y meini prawf asesu ar gyfer y fframwaith cymhwyster. Yn ychwanegol, gall fod yn anodd i hyfforddeion sy'n weithwyr rhan-amser gael mynediad at gyrsiau DPP sydd ond ar gael yn ystod y dydd, o ddydd Llun i ddydd Gwener.

55 Mae llawer o gyrsiau yn cynnwys rhannau preswyl, ac mae'r rhan fwyaf o hyfforddeion a thiwtoriaid yn eu hoffi. Mae hyfforddeion yn gwybod sut mae rhannau preswyl yn helpu iddynt wella gwaith tîm a chyflymu eu dysgu. Fodd bynnag, oherwydd pwysau cynyddol ar gyllidebau, mae cyfleoedd ar gyfer rhannau preswyl cyrsiau dan fygythiad. Mae rhai hyfforddeion yn ei chael yn anodd mynychu ar ddiwrnodau'r wythnos a byddent yn elwa ar y dewis ychwanegol a fyddai ar gael pe baent yn gallu cael mynediad at gyrsiau sy'n cael eu cynnig gan ddarparwyr eraill yn eu rhanbarth.

56 Mae argaeledd cyrsiau cymhwyster gweithwyr cymorth ieuenctid trwy gyfrwng y Gymraeg wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae nifer fach ond cynyddol o diwtoriaid cwrs sy'n siarad Cymraeg. Mae'r tiwtoriaid hyn yn cynnal sesiynau tiwtorial a goruchwyliaeth trwy iaith ddewis yr hyfforddai. Mae hyn yn ddatblygiad cadarnhaol iawn. Fodd bynnag, mae'r galw am addysgu a chyrsiau tiwtorial cyfrwng Cymraeg yn isel. Mae rhai hyfforddeion Cymraeg yn mynegi pryderon bod yr iaith dechnegol a phroffesiynol a ddefnyddir ar y cyrsiau yn rhy gymhleth ac yn rhwystr rhag dysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.

Pa mor dda y mae gweithwyr cymorth ieuenctid yn gwneud cynnydd trwy'r fframwaith cymhwyster?

57 Yn y gwasanaethau ieuenctid gorau, mae cyrsiau RhCA lefel 1 a lefel 2 ar gael i bobl ifanc sydd â diddordeb mewn ymgymryd â rolau arweinyddiaeth ac oedolion sydd eisiau gwneud gwaith ieuenctid. Mae'r cyrsiau hyn yn helpu pobl ifanc ac oedolion i gynyddu eu hyder, cael dealltwriaeth gychwynnol o waith ieuenctid ac wedyn mynd yn eu blaenau i gyrsiau cymhwyster lefel 3 a lefel broffesiynol.

58 Prin yw'r hyblygrwydd i hyfforddeion symud ymlaen yn hawdd o gymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid i gyrsiau lefel broffesiynol. Nid yw'r strwythur cymwysterau ar gyfer y gwasanaeth ieuenctid sy'n cael ei adnabod fel y 'Llwybr Cydlynol'[6], casglu a throsglwyddo credydau, a threfniadau ar gyfer achredu dysgu blaenorol (ADB), yn cael eu hesbonio'n glir i hyfforddeion. Mae gwerth cymwysterau gweithwyr ieuenctid, yn enwedig ar lefel 3 fel cymwysterau mynediad ar gyfer cyrsiau lefel prifysgol, a gwerth y gwaith cwrs lefel 3 at ddibenion ADB, yn aneglur ar draws y sector gwaith ieuenctid cyfan. Mae hyn yn rhwystro hyfforddeion rhag cynllunio eu llwybrau dilyniant tuag at gymwysterau uwch yn effeithiol.

59 Mae llawer o swyddogion hyfforddi, tiwtoriaid cyrsiau a hyfforddeion yn ansicr ynglŷn â'r gwahaniaeth rhwng cyrsiau cymwysterau gweithwyr ieuenctid sy'n cael eu cydnabod gan y FfCC a'r JNC, a chyrsiau nad ydynt yn cael eu cydnabod gan un o'r cyrff hyn neu'r ddau. Maent hefyd yn ansicr ynglŷn â'r goblygiadau ar gyfer cyflogaeth pe baent yn dymuno symud o un gwasanaeth ieuenctid i un arall. Er enghraifft, mae rhai gwasanaethau ieuenctid dim ond yn darparu'r cwrs Deall Arferion Lleol[7] fel cymhwyster lled-leol nad yw'n cael ei gydnabod gan y FfCC na chan JNC.

60 Mae gwasanaethau ieuenctid yn dda o ran rhannu eu hyfforddiant gyda gweithwyr o wasanaethau cymorth ieuenctid eraill. Mae nifer gynyddol o weithwyr o'r heddlu, y gwasanaeth tân, gweithwyr iechyd proffesiynol, cymunedau yn gyntaf a'r sector gwirfoddol yn dilyn cymwysterau gweithiwr ieuenctid. Mae hyn wedi annog rhai o'r hyfforddeion hyn i ddilyn cyrsiau gwaith ieuenctid lefel uwch, a gwneud cais llwyddiannus am gyflogaeth bellach mewn gwaith ieuenctid.

---

6 Cyfeirir yn gyffredinol at y llwybr lefelau cymhwyster dilyniadol ar gyfer gweithwyr ieuenctid yng Nghymru fel y 'Llwybr Cydlynol', sy'n amlinellu cymwysterau gweithwyr ieuenctid hyd at gymwysterau proffesiynol ac uwch.

7 Cwrs dau fodiwl a gynigir o dan ryddfraint gan Brifysgol Glyndŵr yw'r cwrs Deall Arferion Lleol. Y rhain yw'r ddau fodiwl cyntaf o'r cwrs tystysgrif gwaith ieuenctid ac fe gânt eu hasesu ar lefel 4.

Astudiaeth achos 3

Mae cyrsiau cymhwyster gweithiwr ieuenctid yn rhoi hyder i hyfforddeion wneud cynnydd a gwella canlyniadau ar gyfer pobl ifanc.

Ymunodd un hyfforddai â'i glwb ieuenctid lleol pan oedd yn berson ifanc. Pan oedd yn mynychu'r ganolfan ieuenctid, dechreuodd yr hyfforddai wneud gwaith gwirfoddol yn mentora pobl ifanc eraill. Arweiniodd y profiad hwn at swydd gyflogedig ran-amser yn y gwasanaeth ieuenctid.

Pan gafodd ei benodi i waith rhan-amser, dilynodd yr hyfforddai gymhwyster gweithwyr ieuenctid NOCN lefel 3. Fe wnaeth yr hyfforddai elwa o ran gwybodaeth a hyder trwy'r cwrs ac mae ganddo swydd yn awr fel cynorthwyydd addysgu gyda'r gwasanaeth ieuenctid, yn gweithio mewn ysgolion i gefnogi pobl ifanc sy'n dilyn Gwobr Dug Caeredin (GCD).

Rhoddodd y cwrs NOCN hyder a gwybodaeth i'r hyfforddai weithio mewn amgylchedd ysgol. O ganlyniad i waith yr hyfforddai hwn, mae cynnydd o 25% i 69% wedi bod yn nifer y bobl ifanc sy'n ennill y Wobr Efydd yn yr ardal.

61 Mae amrywiad eang ledled Cymru yn y cymorth ariannol sydd ar gael i weithwyr ieuenctid a gafodd eu recriwtio yn ddiweddar a'r rheiny sydd wedi bod yn weithwyr ieuenctid ers tro, wrth iddynt symud trwy'r ddwy lefel o gymwysterau gweithwyr cymorth ieuenctid a thu hwnt i'r ystod broffesiynol o gymwysterau. Yn y gwasanaethau ieuenctid gorau, mae gweithwyr ieuenctid yn gwybod pa gymorth ariannol sydd ar gael iddynt. Mae gan y gwasanaethau hyn bolisïau clir a chyson am y defnydd o oriau gwaith cyflogedig (neu oriau ychwanegol) ar gyfer hyfforddi, a thalu am deithio a chynhaliaeth. Fodd bynnag, mewn lleiafrif o wasanaethau ieuenctid, nid yw'r polisïau yn glir, ac fe gaiff cymorth ei bennu gan weithio yn ôl oriau wedi'u contractio. Gallai'r mynediad anghyson hwn at gymorth mewn grŵp staff gwasanaeth ieuenctid fynd yn groes i ddarpariaethau Rheoliadau Gweithwyr Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2000.

62 Nid yw'r rhan fwyaf o swyddogion hyfforddi yn cynnal asesiadau medrau sylfaenol ffurfiol gyda hyfforddeion cyn i gwrs ddechrau. Fodd bynnag, pan fydd hyfforddai yn dangos anghenion medrau sylfaenol, mae'r rhan fwyaf o wasanaethau ieuenctid yn dda yn y ffordd y maent yn cyfeirio hyfforddeion at ddarpariaeth medrau sylfaenol dda ar gyfer oedolion. Mewn rhai achosion, rhoddir cymorth da neu dda iawn ar gyfer nodi anghenion medrau sylfaenol. Er enghraifft, mae un gwasanaeth ieuenctid yn gweithio'n agos gyda'i goleg AB lleol i ddyfeisio asesiadau medrau sylfaenol priodol ar gyfer gweithwyr ieuenctid. Mae gwasanaeth ieuenctid arall yn cynnal uned cymorth medrau sylfaenol arbenigol ar gyfer gweithwyr a phobl ifanc. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o diwtoriaid cyrsiau hyfforddi gwaith ieuenctid yn gymwys i gynnal asesiadau medrau sylfaenol neu adnabod anghenion medrau sylfaenol.

Astudiaeth achos 4

Mae Prosiect Medrau Sylfaenol Gwasanaeth Ieuenctid Sir Fynwy yn rhoi cymorth da i hyfforddeion.

Mae Prosiect Medrau Sylfaen Gwasanaeth Ieuenctid Sir Fynwy yn gweithredu ledled y wlad. Ei brif ffocws yw cymorth ar gyfer anghenion medrau sylfaenol pobl ifanc. Fodd bynnag, mae hefyd yn defnyddio ei arbenigedd i gefnogi gweithwyr ieuenctid sy'n hyfforddeion sydd ag anghenion medrau sylfaenol.

Gall hyfforddeion elwa ar y cymorth ychwanegol hwn trwy gael eu cyfeirio gan eu goruchwylwyr neu gallant gysylltu'n uniongyrchol â'r tîm medrau sylfaenol. Mae'r cymorth hwn wedi helpu hyfforddeion i gwblhau eu cyrsiau cymhwyster a mynd ymlaen i lefelau uwch.

63 Yn yr achosion gorau, mae swyddogion hyfforddi yn cynllunio ar gyfer cefnogi anghenion dysgu ychwanegol hyfforddeion cyn i gwrs ddechrau. Lle nad yw rheolwyr yn cynllunio ar gyfer yr anghenion hyn, mae hyfforddeion yn ansicr ynghylch pa gymorth sydd ar gael, neu eu bod yn gallu gofyn amdano. Mae pob un o'r cyrsiau cymhwyster gweithiwr ieuenctid yn ddigon hyblyg i sicrhau bod hyfforddeion yn gallu cyflwyno tystiolaeth o'u cymhwysedd mewn amrywiaeth o ffyrdd, sy'n helpu hyfforddeion ag anghenion medrau sylfaenol i symud yn eu blaenau yn haws.

64 Mae swyddogion hyfforddi ledled Cymru wedi gweithio'n galed i wella ansawdd goruchwyliaeth yn y gweithle ar gyfer hyfforddeion sy'n dilyn cyrsiau cymhwyster gweithwyr ieuenctid. Mae hyn yn cynnwys:

- darparu goruchwyliaeth yn y gweithle ar wahân i oruchwyliaeth rheolwyr llinell;
- cyrsiau datblygiad proffesiynol arbenigol ar gyfer goruchwylwyr gweithle; a
- defnyddio goruchwylwyr gweithle'r gwasanaeth ieuenctid i gefnogi hyfforddeion o wasanaethau cymorth ieuenctid eraill, lle nad oes gan y sefydliad rhieni yr arbenigedd gwaith ieuenctid i oruchwylio eu hunain.

65 Yn y cyrsiau sydd wedi'u trefnu orau, mae goruchwylwyr yn deall eu rôl ac yn gwybod beth sy'n ofynnol ohonynt. Maent hefyd yn gwybod beth sy'n ofynnol o'r hyfforddeion y maent yn eu goruchwylio, er mwyn iddynt allu darparu cymorth wedi'i dargedu'n dda, hyfforddiant effeithiol yn y gweithle a thystiolaeth ddilys o gymhwysedd at ddibenion asesu. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, mae goruchwylwyr yn ansicr ynglŷn â'r hyn sy'n ofynnol ohonynt, ac nid ydynt yn gwybod manylion y cwrs, na'r hyn y disgwylir i hyfforddeion ei wneud i ddarparu tystiolaeth o'u cymhwysedd. Yn yr achosion hyn, nid yw goruchwylwyr yn cefnogi hyfforddeion, ac nid ydynt yn eu dadfriffio yn effeithiol am eu gwaith. O ganlyniad, mae hyfforddeion yn aml yn ei chael yn fwy anodd darparu'r holl dystiolaeth sydd ei hangen arnynt i fodloni gofynion y cwrs.

Atodiad

Sail y dystiolaeth ar gyfer yr arolwg

Yn ystod yr arolwg, cynhaliodd arolygwyr gyfweliadau, a drefnwyd ar sail ranbarthol, gyda phrif swyddogion ieuenctid, swyddogion hyfforddiant a thiwtoriaid cyrsiau o bob un o'r 22 gwasanaeth ieuenctid yng Nghymru, yn ogystal â chyn hyfforddeion a hyfforddeion presennol o'r rhan fwyaf o gyrsiau.

Fe wnaeth arolygwyr hefyd ddarllen dogfennaeth helaeth a ddarparwyd gan bob gwasanaeth ieuenctid ar ei gyrsiau cymhwyster mwyaf diweddar a gwblhawyd ar lefelau 2 a 3, a'r cyrsiau cyfredol

Awdur yr adroddiad a thîm yr arolwg

Gerard E Kerslake AEM	Arolygydd Cofnodol
Gill Downer AEM	Arolygydd Tîm
Enid Hankins AEM	Arolygydd Tîm
Penny Lewis AEM	Arolygydd Tîm
Angharad Reed AEM	Arolygydd Tîm
Jo Fowler AY wedi'i Secondio	Arolygydd Tîm
Jim Humphreys AY	Arolygydd Tîm