
**GALLUOGI ADNEWYDDU:
ADDYSG BELLACH A DATBLYGU
DINASYDDIAETH, GALWEDIGAETHAU A
CHYMUNEDAU BUSNES GWELL YNG NGHYMRU**

Tachwedd 2020

John Buchanan | Julie Froud | Mark Lang | Caroline Lloyd | Bruce Smith | Karel Williams

Ynglŷn â'r awduron

Mae **John Buchanan** yn athro yn Nisgyblaeth Systemau Gwybodaeth Busnes, Ysgol Fusnes Prifysgol Sydney. Mae wedi cynhyrchu llawer o gyhoeddiadau ysgolheigaidd ac ymchwil polisi ar waith a ffurfio sgiliau. Cynhyrchwyd ei bapur diweddaraf, wedi ei baratoi ar y cyd â chydweithwyr o Awstralia, De Affrica a Canada, ar gyfer UNESCO ac mae'n ymwneud â *The futures of work: what education can and cannot do*.

Mae **Julie Froud** yn athro yn is-adran Pobl, Rheolaeth a Threfniadaeth Ysgol Fusnes Alliance Manchester, Prifysgol Manceinion. Mae ei hymchwil bresennol yn canolbwyntio ar y ffordd y gall ymagwedd economi sylfaenol tuag at adnewyddu economaidd a chymdeithasol helpu i unio polisi ac ymarfer. Mae hyn yn cynnwys polisi diwydiannol a datblygu economaidd lleol yn seiliedig ar le. Mae'n aelod o Gydweithfa yr Economi Sylfaenol y mae eu llyfr, *Foundational Economy. The Infrastructure of Everyday Life*, bellach wedi cael ei gyhoeddi yn Saesneg, Almaeneg, Eidaleg a Phortiwgaleg.

Mae **Mark Lang** yn ymchwilydd academiadd annibynnol ac yn Ddarlithydd Cyswllt Anrhydeddus ym Mhrifysgol Caerdydd. Mae ganddo brofiad helaeth o ddatblygu polisi ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol, ac mae ganddo PhD mewn Gwyddor Gwleidyddiaeth o Brifysgol Caerdydd. Ei ddiddordebau penodol yw cyfiawnder cymdeithasol a chynaliadwyedd yn seiliedig ar le.

Mae **Caroline Lloyd** yn athro yn Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd. Mae ei hymchwil yn canolbwyntio ar sgiliau, trefniadaeth gwaith a marchnadoedd llafur, gyda diddordeb penodol mewn gwaith cyflog isel ac astudiaethau cymharol rhyngwladol. Ar y cyd, ysgrifennodd *Skills in the Age of Over-Qualification: Comparing Service Sector Work in Europe* ac mae ar hyn o bryd yn ymchwilio i dechnolegau digidol yn y gweithle.

Mae **Bruce Smith** yn Ymchwilydd Cyswllt Anrhydeddus, yng Nghyfadrann Meddygaeth ac Iechyd, Prifysgol Sydney. Mae wedi cynghori Llywodraeth Awstralia ar ystod o faterion polisi cymdeithasol, yn cynnwys addysg, y gwasanaethau cymdeithasol a materion Cynhenid. Mae wedi cyhoeddi ac mae ganddo PhD yn hanes addysg Awstralia.

Mae **Karel Williams** yn athro emeritws ym Mhrifysgol Manceinion ac yn aelod o gydweithfa yr economi sylfaenol a'i llyfr diweddaraf yw *Foundational Economy: the Infrastructure of Everyday Life*. Mae'n gysylltiedig â datblygu polisiau arloesol sydd yn newid yr hyn sydd yn bwysig i ddinasyddion yng Nghymru, ei wlad enedigol, a thu hwnt. Mae adroddiadau ymchwil diweddar ar ofal iechyd y DU ar ôl Covid ac ar economi pren Cymru ar gael ar wefan foundationaleconomy.com.

Cydnabyddiaeth

Mae'r adroddiad hwn ond wedi bod yn bosibl oherwydd cefnogaeth ac ewyllys da llawer iawn o bobl.

Un o elfennau'r prosiect hwn oedd yn rhoi llawenydd oedd ymgysylltu â llawer o bersonél medrus ac ymroddedig oedd yn gysylltiedig ag agweddau amrywiol o Addysg Bellach yng Nghymru ar lefel campws. Cynhaliwyd gwaith maes o ddiwedd mis Hydref hyd at ganol mis Rhagfyr yn 2019. Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn gysylltiedig naill ai fel addysgwyr, cydlynwyr cwricwlwm, aseswyr gweithle a darparwyr gweithgareddau cymorth sefydliadol hanfodol ym meysydd gofal cymdeithasol ac adeiladu. Roeddent i gyd naill ai o'r ardaloedd yn neu o amgylch Wrecsam neu Gastell-nedd Port Talbot.

Roedd y rheolwyr cyffredinol, adnoddau dynol a hyfforddiant o'r gweithleoedd yr ymwelwyd â nhw mewn person, oedd yn ymgysylltu â'r Colegau AB lleol, yr un mor garedig. Fel y nodwn yn yr adroddiad, mae Cymru'n wynebu llawer o heriau economaidd a chymdeithasol. Datgelodd y personél hyn gafodd eu cyfweid, fodd bynnag, fod gan y wlad lawer o gryfderau hefyd. Cawsom ein plesio'n arbennig gan wyleidd-dra ond hefyd y cymhwysedd, gofal a'r dychymyg dwfn oedd yn amlwg ymysg yr unigolion hyn. Er gwaethaf bod yn eithriadol o brysur yn gwneud eu gwaith, roedd pawb yn hael iawn gyda'u hamser yn rhannu eu mewnwelediad yn amyneddgar gyda'r tîm ymchwil.

Llawenydd mawr arall y prosiect hwn oedd gweithio gyda Rachel Bowen ac Iestyn Davies o Golegau Cymru. Cyflwynwyd cwestiwn agored iawn: beth ddylai eu sefydliad fod yn meddwl amdano wrth gynllunio ar gyfer dyfodol Addysg Bellach yng Nghymru? Yna gadawyd y tîm ymchwil yn gwbl rydd i brosesu'r cwestiwn, dylunio'r strategaeth ymchwil ac ysgrifennu'r canlyniadau terfynol. Pan ofynnwyd iddynt am gymorth roeddent bob amser yn ymateb. Rhoddodd Rachel yn arbennig gymorth estynedig ar adegau allweddol, yn cynnwys gweithio gyda'r tîm i lunio cwmpas yr ymchwil, gan wneud y trefniadau ar gyfer y cyfweiliadau, a gorffen cynhyrchu'r adroddiad.

Rhoddodd y swyddfeydd ymchwil ym Mhrifysgolion Manceinion a Sydney y raddfa arferol o gymorth yr ydym wedi dod i'w ddisgwyl.

Rhoddwyd cymorth yn cynhyrchu'r trawsgrifiadau gan First Class Secretarial Services. Roedd hwn o ansawdd uchel ac yn cael ei gyflwyno'n gyflym iawn.

Hoffem hefyd ddiolch i Lorena Axinte am ddatblygu ein map lleoliad campysau a chyfleusterau addysg bellach.

Mae pob gwall ffeithiol a safbwynt yn rhai'r tîm ymchwil yn unig.

John Buchanan

Julie Froud

Mark Lang

Caroline Lloyd

Bruce Smith

Karel Williams

12 Tachwedd 2020.

Cynnwys

Cydnabyddiaeth	3
Rhagymadrodd Colegau Cymru: Heriau adnewyddu	5
Crynodeb gweithredol	7
Rhan I: Dadansoddiad	
Adran 1. Nodweddion Cymru: economi anhrefnus gydag asiantaeth wleidyddol ranedig	12
Adran 2. Dryswch hyfforddiant Cymru: ardystio, cymhwysedd a chanlyniadau anfoddfaol	18
Adran 3. Adnoddau Cymru: ‘arweinwyr’ heb gefnogaeth	24
Rhan II: Cyfeiriadau newydd	
Adran 4. Campysau Addysg Bellach fel galluogwyr	33
Adran 5. Cryfhau gallu Addysg Bellach i ddatblygu dinasyddion a swyddi o ansawdd	38
Adran 6. Datblygu galwedigaethau gwell	43
Adran 7. Datblygu cymunedau busnes gwell	51
Casgliad	57
Atodiadau	
a. Strategaeth Ymchwil	59
b. Geirfa	62
c. Ystadegau sylfaenol am Addysg Bellach yng Nghymru	67
d. Map o leoliadau Addysg Oedolion Cymru	72
e. Creu cymwysterau sydd yn canolbwyntio ar y dyfodol: proses a awgrymir	73
f. Sut gallai cytgordiau cyflogaeth ac addysg ardal weithio: Enghreifftiau yn seiliedig ar waith maes	76
Cyfeiriadau	78

Rhagymadrodd Colegau Cymru: Heriau adnewyddu

Yng nghanol 2019, daeth Colegau Cymru â thîm ymchwil ynghyd i helpu i ddatblygu llwyfan ar gyfer datblygu safle polisi cyn i etholiadau'r Senedd gael eu cynnal ym mis Mai 2021. Arweiniodd hyn at brosiect ymchwil a thrafodaeth eang rhwng Colegau Cymru a'r ymchwilwyr am y ffordd y gallai Addysg Bellach yng Nghymru, nawr ac yn y tymor hwy, gyfrannu at brosiect adnewyddu Cymru.¹

Yng Nghymru, pan fyddwn yn cyfarfod â phobl newydd, rydym yn aml yn gofyn dau gwestiwn lleoliad sylfaenol sydd yn gallu diffinio a phennu pob rhyngweithio yn y dyfodol. Y cwestiynau yw 'Beth ydych chi'n ei wneud?' ac 'O ble ydych chi'n dod?'. Ynghyd â galwedigaeth, mae lle a chymuned yn arwyddion cymdeithasol pwysig o hunaniaeth yng Nghymru. Gall yr atebion i gwestiynau lleoliad, wedi eu hatgyfnerthu gan arwyddion ac awgrymiadau eraill nad ydynt yn llafar, yn ogystal â'n rhagdybiaethau greddfodol ac wrth gwrs ein rhagfarnau dyfnach, fod yn anodd iawn i'w newid unwaith y mae amgyffrediad cychwynnol o hunaniaeth rhywun o ran lle neu broffesiwn wedi cael ei sefydlu.

Ni ddylid anwybyddu canlyniadau negyddol yr ymatebion hyn ond mae'r cwestiynau o leiaf yn ddefnyddiol i roi ffocws i'r drafodaeth ddryslyd ar gynllunio, darparu ac ariannu addysg ôl-orfodol ar draws rhanbarthau a chymunedau amrywiol Cymru. Mae Addysg Bellach yng Nghymru yn rhychwantu dulliau amrywiol o addysg uwchradd, darpariaeth drydyddol ac addysg gychwynnol a pharhaus. Ar ôl datganoli addysg ym 1999, roedd ymrwymiad cynnar i ddysgu gydol oes. Fodd bynnag, er gwaethaf dechrau uchelgeisiol, mae'r gweithredu wedi bod yn fwy o broblem, hyd yn oed wrth i *Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol* ychwanegu ymrwymiad cyfreithiol at lesiant.

Ar draws addysg, mae pryder bod addysg o fudd i'r dysgwyr ond bod angen cydbwysu hyn yn erbyn anghenion busnes. Mae hyn wedyn yn cael ei gymhlethu gydag uchelgais i gyrraedd graddfeydd addysgol amrywiol mewn tablau cynghrair gyda throslun o euogrwydd am danberfformiad o ran Gwerth Ychwanegol Gros (GVA). Yn erbyn y cefndir hwn, dylai polisi addysg dalu mwy o sylw i 'o ble rwyf yn dod a'r hyn yr wyf yn ei wneud'. Mae hyn yn arbennig o wir yn achos addysg uwchradd uchaf ac addysg drydyddol, lle mae gallu ffurfiannol cyfarwyddyd addysgol yn cael ei gymysgu â phrofiadau normadol bywyd bob dydd mewn lle penodol.

Er mwyn i Gymru ffynnu mewn unrhyw ystyr yn yr oes ôl-ddiwydiannol ac ôl-garbon, mae angen addysg ôl-orfodol effeithiol a thrawiadol. Gallwn ond wneud hyn trwy leoli'r dinesydd mewn cymuned ffisegol sydd yn newid yn ogystal ag mewn cymunedau galwedigaethol ymarfer neu broffesiynau, sydd hefyd yn cael eu hamharu mewn ffordd debyg. Bydd bodloni'r tair her yma – sef adnewyddu dinasyddiaeth, galwedigaethau a lleoedd – yn llwyddiannus yn golygu y byddwn yn rhoi'r adnoddau i bobl ac ardaloedd i adnewyddu yn yr unfed ganrif ar hugain.

Mae'r heriau yn ymwneud â bodloni anghenion yr unigolyn fel dinesydd ac fel aelod o weithlu deinamig a newidiol. Ac mae gwneud hynny mewn cyfnod anarferol pan mae newid hinsawdd, a materion cysylltiedig fel colli bioamrywiaeth, yn cyflwyno trychinebau fel tân a llifogydd, a Covid 19,

¹ Ceir crynodeb o ddyluniad a strategaeth yr ymchwil sydd yn llywio'r prosiect hwn yn Atodiad A.

yn dangos sut gall pla clefyd heintus fygwth holl systemau sylfaenol ein heconomi. Mae'r bydoedd amgylcheddol, economaidd a chymdeithasol wedi cydgyfarfod o flaen ein llygaid.

Mae ein dealltwriaeth o economi Cymru wedi bod yn digwydd er 2015, er yn araf, wrth i arwyddocâd yr economi sylfaenol ddechrau cael ei ddeall. Mae'r syniad bod yn rhaid i unigolion weithredu ar y cyd er budd pawb wedi datblygu hygredd wrth i gredu ym mecanweithiau'r farchnad golli cefnogaeth pawb heblaw'r cefnogwyr mwyaf selog. Mae angen i'r dealltwriaeth newydd hon lunio ein holl atebion polisi a dod yn fwy nag ychwanegiad i'r cwricwlwm addysgol presennol neu'n fodiwl arbennig sydd yn cael ei astudio ar ymylon darpariaeth prif ffrwd. Bydd yn gofyn am ailgyfeiriad sylfaenol o'n rhaglenni dysgu a'r dulliau o'u cyflwyno.

Mae'r tair her - adnewyddu dinasyddiaeth, galwedigaethau a lleoedd - gyda'i gilydd, yn cyflwyno'r cyd-destun ar gyfer llunio gweledigaeth ar gyfer dyfodol addysg bellach yng Nghymru. Hyd yn hyn, nid yw'r sôn am weledigaeth ar gyfer addysg bellach neu'r sector ôl-orfodol yn fwy eang, wedi bod yn llawer mwy na rhestr fras o ddymuniadau a rhestr o weithredoedd i gefnogi newid rheoliadol a strwythurol ar ôl golwg frysiog dros y ffin. Mae'n rhaid i weledigaeth wirioneddol, er mwyn gallu ei gwireddu, fod yn seiliedig ar ddealltwriaeth o nodweddion Cymru, gan ddefnyddio profiadau rhyngwladol hefyd.

Mae'r adroddiad hwn wedi dod i'r amlwg yn sgîl cydweithredu dros ddwy flynedd rhwng Colegau Cymru a thîm rhyngwladol o ymchwilyr o Gymru, Lloegr ac Awstralia. Wrth gomisiynu'r adroddiad ymchwil hwn a nodi'r ymchwilyr cenedlaethol a rhyngwladol i wneud y gwaith, rydym yn ceisio mynd i'r afael â'r heriau nid yn unig yn unigol ond yn fwy pwysig, gyda'i gilydd. Maent yn ffurfio sylfaen 'pobl, ffyniant a lle' a thrwy archwilio pob un yr ydym yn bwriadu cael ein herio, ein ceryddu lle bo angen, a gobeithio dod o hyd i rywfaint o gysur o'n hymdrechion hyd yn hyn.

Iestyn Davies

Dr Rachel Bowen

Crynodeb Gweithredol

Mae argyfwng Covid 19 yn cynyddu newidiadau economaidd a chymdeithasol yng Nghymru sydd wedi bod yn dod i'r amlwg ers dad-ddiwydiannu'r 1980au. Hyd yn hyn, nid yw'r newidiadau hyn wedi cael eu trin yn dda. Mae cyflogau yn isel ond mae diweithdra a thangyflogaeth yn parhau. Mae anghydraddoldebau mewn iechyd ac incwm yn parhau i gynyddu. Mae ansawdd gwasanaethau cyhoeddus – yn arbennig mewn iechyd a gofal – yn peri pryder. Maent i gyd yn waddol arbrawf aflwyddiannus y 'farchnad' sydd wedi bod ar y gweill ers y 1980au. Oni bai bod dewisiadau gwahanol yn cael eu gwneud, bydd pethau'n parhau i lithro yng Nghymru. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu sut gall y system Addysg Bellach (AB) helpu Cymru i bontio i rywbeth gwell. Pan fyddwn yn cyfeirio at Addysg Bellach yn yr adroddiad hwn rydym yn cyfeirio'n bennaf at y rhwydwaith o golegau AB a'u campysau cyfansoddol.

Ar ei phen ei hun, ni all Addysg Bellach ddatrys yr heriau hyn trwy, er enghraifft, greu lefelau uwch o alw am lafur neu swyddi o ansawdd gwell. Ond nid yw hyn yn golygu y dylid cyfyngu Addysg Bellach i rolau ategol fel rhoi'r di-waith ar gyrsiau hyfforddiant a bodloni prinder sgiliau wrth i'r galw am lafur newid – gall Addysg Bellach wneud gwahaniaeth mawr yn helpu i ddatblygu dinasyddiaeth, galwedigaethau a chymunedau busnes gwell.

Rydym yn dadlau dros ymestyn rôl Addysg Bellach y tu hwnt i ddarparu cymwysterau a gwasanaethau hyfforddiant o ansawdd. Gall Addysg Bellach ddod yn gymorth sefydliadol allweddol i brosiect mwy uchelgeisiol, fel galluogwr yn integreiddio'r rheiny sydd yn cyflawni adnewyddu economaidd a chymdeithasol Cymru. Yn ei sylfaen addysgol, mae hyn yn golygu helpu dinasyddion i ffynnu yn ystod pob cyfnod o'u bywyd a galluogi cydlyniad (ac addasiad) galwedigaethol wrth i natur gwaith newid.

Gellir mynd ar drywydd yr amcanion mwy uchelgeisiol hyn trwy ddatblygu'r adnodd sydd wedi ei sefydlu'n lleol, sef campysau Addysg Bellach a chyflogwyr 'arweiniol'. Mae cyflogwyr 'arweiniol' yn sefydliadau bach a chanolig eu maint rhagorol sydd yn cyfuno craffter masnachol â diben cymdeithasol; tra bod y rhwydwaith sydd wedi ei ddosbarthu o gampysau Addysg Bellach yn cyfuno clystyrau o arbenigedd addysg a seilwaith sefydliadol, wedi ei sefydlu'n ddwfn mewn marchnadoedd llafur ardal yn aml.

Mae **Rhan I** o'r adroddiad hwn yn rhoi cyfrif cryno o'r diffygion a'r cyfyngiadau sydd yn deillio o economi a llywodraeth anhrefnus Cymru a phroblemau yn y system Addysg Bellach lle mae hyfforddiant yn aml wedi golygu mwy fyth o gyflawni cymwysterau. Mae angen i Addysg Bellach yng Nghymru fod yn fwy realistig ac uchelgeisiol yn gosod ei hun fel un galluogwr prosiect adnewyddu cenedlaethol. Mae realaeth yn ymwneud ag ymgysylltu ag economi Cymru fel y mae yn hytrach na gofynion haniaethol trafodaethau economaidd.

Yn **Adran 1** rydym yn dadlau mai'r ffordd orau o ddeall y Gymru gyfoes yw fel economi anrhefnus a llywodraeth ranedig. Mae Llywodraeth Cymru wedi cael rhywfaint o ymreolaeth yn ffurfio ei sectorau addysg a hyfforddiant, yn arbennig ers datganoli ar ddiwedd y 1990au. Er y cafwyd rhai cyflawniadau yn y maes hwn (yn arbennig o'i chymharu â Lloegr), mae problemau sylweddol yn parhau.

Yn **Adran 2** rydym yn disgrifio'r ffordd, er gwaetha'r datganiadau bod Cymru yn 'wlad sy'n dysgu' gydag addysg alwedigaethol yn rôl allweddol, y mae'r canlyniadau wedi bod yn anffoddhaol. Mae'r diddordeb mewn ardystio unigolion, lleihau buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant, ffocws ar gymwyseddau â diffiniad cul, wedi bod yn nodwedd o Addysg Bellach, a nawr, yn ystod argyfwng Covid 19, mae'n debygol o symud i ddatrysiadau tymor byr.

Nid yw'r sefyllfa bresennol, fodd bynnag, yn ddu i gyd oherwydd bod y gwaith maes a wnaed ar gyfer y prosiect hwn, a ddisgrifir yn **Adran 3**, wedi amlygu adnoddau Cymreig sydd wedi cael eu hesgeuluso i raddau helaeth gan wneuthurwyr polisïau a gellir eu defnyddio ar gyfer adnewyddu.

Mae gan Gymru broblem o 'ganol coll' a dim digon o gwmnïau canolig eu maint ond mae ganddi hefyd rai cyflogwyr bach i ganolig eu maint arbennig sydd yn cyfuno llwyddiant masnachol sylweddol gydag ymrwymiad i'w cymunedau. Mae gan Gymru hefyd rwydwaith wedi ei ddsbarthu o gampysau Addysg Bellach sydd yn cyflwyno dyfnder profiad ac arbenigedd staff ynghyd â chysylltiadau cryf a'u hamgylcheddau busnes lleol. Mae'r 'arweinwyr' hyn eisoes yn bwysig ym mywydau bob dydd lleoedd cyffredin ac yn haeddu mwy o gydnabyddiaeth a chefnogaeth. Maent, fodd bynnag, yn wynebu eu heriau eu hunain o ran eu gallu i dyfu, i ehangu hyfforddiant a ffurfio cysylltiadau ar draws cymunedau busnes.

Mae **Rhan II** o'r adroddiad hwn yn amlinellu gweledigaeth ymarferol ar gyfer datblygu'r sylfaen hwn dros y degawd nesaf a thu hwnt. Rydym yn archwilio'r ffordd y gallai Addysg Bellach ddefnyddio ei harbenigedd addysgol a sefydliadol i gynorthwyo'r gwaith o ddiwygio'r galw am lafur trwy ehangu categorïau galwedigaethol a chydlynu cymunedau busnes lleol. Rydym yn gwneud awgrymiadau penodol am y ffordd y dylai Addysg Bellach yng Nghymru fod yn wasanaeth sylfaenol cyffredinol, fel hwylusydd ar gyfer cydlyniant galwedigaethol ac fel asiant allweddol yn meithrin ffyrdd gwell o rannu risg a gwybodaeth mewn marchnadoedd llafur lleol i helpu i feithrin mwy o swyddi a swyddi gwell.

Rhagamod ar gyfer derbyn y rôl alluogi ehangach hon yw newid y ffordd yr ydym yn meddwl am Addysg Bellach (**Adran 4**). Mae angen i ni symud i ffwrdd o'i gweld fel adlewyrchiad o anghenion busnes mewn cymunedau lleol. Dylai AB yn lle hynny gael ei gweld fel aelod gweithredol, yn llunio'r cyflenwad llafur, gan ysgogi adnewyddu'r galw am lafur, a galluogi mwy o weithgaredd busnes gwell mewn cymunedau.

Yn **Adran 5** rydym yn dadlau, er mwyn i Addysg Bellach chwarae'r rôl weithredol hon, bydd angen iddi gael ei chefnogi a'i chryfhau. Mae hyn yn ymwneud yn rhannol â mesurau ar yr ochr gyflenwi, trwy ddarparu mwy o sicrwydd cyllid ar gyfer AB a galluogi colegau i ddatblygu galluoedd newydd.

Bydd angen i Lywodraeth Cymru gyfrannu at ailffurfio'r galw am gynnyrch Addysg Bellach (h.y. dinasyddion wedi eu hyfforddi'n well) ac mae hyn yr un mor bwysig. Er nad yw'n bosibl ailffurfio'r farchnad lafur oherwydd yr ysgogwyr sydd ar gael i Lywodraeth Cymru, mae yna fesurau penodol y gellir eu cyflawni. Mae'r rhain yn cynnwys symud o gaffaeliad cyhoeddus gweithrediadol i berthynol sydd yn cefnogi creu swyddi'n lleol a datblygu sgiliau o ansawdd.

Gan ddefnyddio'r safle cryfach hwn fel sylfaen, gall AB lunio ansawdd y galw am lafur yn weithredol mewn dwy ffordd. I ddechrau, gall lunio'r ffordd y mae galwedigaethau yn dod i'r amlwg ac yn esblygu'n systematig trwy weithio gyda chlystyrau o swyddi (yr hyn yr ydym yn ei alw'n ffyrddiau

galwedigaethol) ac yna gwneud y defnydd o ficro-gymwysterau yn gydnaws â'r diwygiadau hynny **(Adran 6)**. Yn ail, gall AB chwarae rôl gydlynus weithredol mewn cymunedau busnes lleol, yn arbennig trwy ei phresenoldeb ar lefel campws **(Adran 7)**. Gall y rôl gydlynus hon fod ar sawl ffurf:

- galluogi twf cynlluniau rhannu prentisiaethau, sydd yn gallu ehangu gallu i greu cyfleoedd prentisiaeth ar draws ardal neu ranbarth lleol;
- darparu craidd sefydliadol ar gyfer Cydweithrediadau Ehangu'r Economi Sylfaenol, gyda'r nod o ddatblygu cysylltiadau rhwng gweithleoedd ar y lefel leol neu ardal er mwyn helpu i rannu dysgeidiaeth a galluogrwydd;
- cymryd rhan mewn Cytgordiau Cyflogaeth ac Addysg ardal, fyddai'n darparu cysylltiadau rhwng sefydliadau, cyhoeddus a phreifat, ar lefel sector ac ardal.

Dylid rhoi'r Cydweithrediadau a'r Cytgordiau ar brawf mewn un neu ddwy ardal ar sail arbrofol i roi sylfaen tystiolaeth ar gyfer eu cyflwyno'n ehangach.

Yn yr hanner canrif diwethaf, mae Cymru wedi symud trwy ddad-ddiwydiannu i fod yn economi gynyddol anhrefnus, gyda llywodraeth ddatganoledig sydd wedi cael anhawster yn creu momentwm mewn llywodraeth lle mae asiantaeth wleidyddol yn rhanedig. Ond mae gennym bellach gyfle i adnewyddu economi Cymru trwy ymgysylltu â hi fel y mae. Bydd datblygu adnoddau cadarn o gyflogwyr BBaCh arweiniol a'r gallu addysgol a sefydliadol dwfn sydd wedi ei sefydlu yn ein campysau Addysg Bellach, yn ganolog i lwyddiant. Ar ei phen ei hun, ni all Addysg Bellach arwain at adnewyddu Cymru – ond, hebdi, bydd yn fwy anodd pontio i adnewyddu. Mae'n amser i gamysau Addysg Bellach gael adnoddau a chael eu grymuso i chwarae rôl hanfodol yn galluogi ystod ehangach o bartion i ddod ynghyd i helpu dinasyddion, galwedigaethau a chymunedau busnes Cymru i ffynnu.

Nodyn ar derminoleg

Cynhaliwyd yr adroddiad hwn i lywio trafodaeth a datblygiad polisi am ddyfodol Addysg Bellach yng Nghymru. Mae'r tîm ymchwil wedi canolbwyntio ar ymgysylltu â nodweddion lle a pheidio ailwampio gorchmynion polisi sydd wedi eu sefydlu yr honnir eu bod yn berthnasol yn gyffredinol ar gyfer unrhyw le ar unrhyw gyfnod datblygu. Wrth feddwl am gyfeiriadau newydd ar gyfer AB rydym wedi cymryd gofal arbennig i ymgysylltu â nodweddion Cymru. Mae hyn fwyaf amlwg yn Rhan I, yn yr adrannau ar hanes economaidd a chymdeithasol cyfoes Cymru, problemau mewn polisi ac ymarfer sgiliau yng Nghymru a thrysorau cudd Cymru mewn marchnadoedd llafur lleol.

Tra bod ymgysylltu â nodweddion yn hanfodol, mae'r adroddiad hwn hefyd yn cael ei lywio gan ystod o syniadau allweddol nad oes cyfeiriad atynt fel arfer mewn trafodaethau cyfoes ar ddatblygu sgiliau a'r gweithlu. Er mwyn helpu'r darllenydd i ddeall yr hyn a olygwn wrth gysyniadau allweddol, mae geirfa fer wedi cael ei pharatoi (Atodiad B). Mae'r syniadau sydd wedi eu cynnwys ynddi (ac yn ein hadroddiad) yn ymwneud â'r materion canlynol. Mae'r geiriau mewn ***italics ac mewn print bras*** wedi eu cynnwys yn yr eirfa.

(a) Natur datblygu economaidd ac adnewyddu

Wrth feddwl am ymagweddau mwy effeithiol tuag at ddatblygu economaidd mae'r dadansoddiad hwn yn ymwneud yn arbennig ag adfywio'r seilwaith ar gyfer bywyd bob dydd, yr hyn yr ydym yn cyfeirio ato fel yr ***Economi Sylfaenol***. Mae llawer o bolisi prif ffrwd yn ymwneud â hybu 'arfer da', gyda mentrau o'r radd flaenaf yn cael eu creu fel peiriannau economaidd deinamig yn gweithredu ar egwyddorion yr honnir eu bod yn berthnasol i unrhyw amser a lle. Yn erbyn hyn, mae ein dadansoddiad yn canolbwyntio ar adlewyrchu ar yr hyn yr ydym yn ei alw'n ***'Arweinwyr'*** – sefydliadau y mae cymhwysedd masnachol dwfn yn nodweddiadol ohonynt yn ogystal â gwreiddiau dwfn mewn lleoliadau penodol. Cynigir ymestyn cryfder y sefydliadau hyn o'u cyd-destun sefydliadol penodol i leoliadau ehangach trwy ddatblygu ***'gwasanaethau ehangu'*** newydd gyda chymorth ***contractio perthynol*** yn gweithredu ar ***lefel ardal***.

(b) Natur gwaith

Mae'r dadansoddiad hwn yn dadlau o blaid gwella ansawdd yn ogystal â nifer y swyddi. Mae sut i feithrin clystyrau cydlynol ar benigedd ar bob lefel o'r farchnad lafur yn fater o ddiddordeb arbennig. Mewn ffordd ymarferol iawn, mae hyn yn golygu ailsefydlu syniad o ***alwedigaeth*** fel mater allweddol i bolisi economaidd, cymdeithasol ac addysg. Nid yw'r dadansoddiad hwn yn edrych am yn ôl – nid yw'r rhan fwyaf o weithwyr, yn y gorffennol, wedi cael y budd o hunaniaeth alwedigaethol gref. Wrth symud ymlaen, mae angen i ni foderneiddio'r syniad o'r hyn y mae galwedigaeth yn ei olygu heddiw. Gwneir hyn trwy gynnig syniad modern o ***alwedigaeth a ffrydiau galwedigaethol*** cysylltiedig sydd yn strwythuro rhediadau dysgu a llafur.

(c) *Natur addysg alwedigaethol*

Mae codi statws Addysg Bellach yn hanfodol. Mae gwella ansawdd gwybodaeth sydd yn greiddiol i'r maes hwn yn ganolog i gyflawni hyn. Yn wahanol i'r ysgol a'r brifysgol, mae tipyn o Addysg Bellach yn ymwneud â chymwyseddau uniongyrchol berthnasol. Mae'r rhain yn deillio o swyddi presennol ac yn anochel yn edrych am yn ôl yn naturiol. Yn lle cymwyseddau mae'n bwysig bod addysg alwedigaethol yn datblygu'r syniad ehangach o **alluogrwydd** – gan roi'r gallu i ddinasyddion addasu'n gyflym i amgylchiadau sydd yn newid. Mae'r newid hwn yn gofyn am fwy nag ailysgrifennu safonau VET a fframweithiau ansawdd yn unig – mae'n gofyn am sefydliadau addysg alwedigaethol o ansawdd. Mae Cymru'n ffodus ei bod wedi gwarchod llawer o nodweddion trefniadau o'r fath yn ei system **Addysg Bellach**, yn cynnwys rhwydwaith gwasgaredig o **Gampysau AB**. Mae'r rhain yn darparu'r seilwaith ar gyfer llawer o'r mentrau sydd yn cael eu cynnig yn yr adroddiad hwn.

Rhan I - Dadansoddiad

Adran 1. Nodweddion Cymru: economi anhrefnus gydag asiantaeth wleidyddol ranedig

Mae ehangu pob math o addysg ers canol yr ugeinfed ganrif wedi cael ei gyfiawnhau yng nghategoriâu sgysiau economaidd. Mae addysg yn fuddsoddiad mewn cyfalaf dynol a rôl addysg alwedigaethol yw rhoi'r sgiliau perthnasol i weithwyr er mwyn i dwf cynnyrch y gellir ei farchnata allu parhau. Mae'r cyfresymu hwn yn bychanu materion addysgol cymhleth am y math o weithlu a chymwyseddau rheoli sydd yn berthnasol, yn ogystal â materion ehangach am drefn gwerth a pa fathau o gynnyrch sydd yn werthfawr. Mae hefyd yn tynnu oddi ar nodweddion unrhyw economi sydd eisoes yn bodoli a'i rheolaeth wleidyddol. Cyn y gallwn ymgysylltu â'r cymhlethdodau addysgol, mae'n synhwyrol dechrau trwy ystyried nodweddion yr economi yng Nghymru y dylai Addysg Bellach (AB) eu gwasanaethu. Sut mae economi Cymru wedi ei strwythuro yn economaidd ac, yr un mor bwysig, sut mae'n cael ei chyfeirio'n wleidyddol gan bolisi cyhoeddus?

Dwy genhedlaeth yn ôl, roedd Cymru i raddau helaeth yn llawn cyfle i lawer o benteuluoedd oedd wedi gadael yr ysgol heb lawer o gymwysterau. Roedd Cymru'n lle gyda llawer o weithleoedd diwydiannol mawr a diwydiant trwm gyda glo a dur yn angor iddynt. Mewn glo, roedd yr NCB yn cyflogi dros 100,000 ym mhyllau glo cyhoeddus De Cymru ym 1960. Roedd dur yn cyflogi dros 60,000 pan gafodd y cwmnïau mawr eu hailwladoli ym 1967: roedd Steel Company of Wales yn cyflogi 25,000 gyda mwy na 15,000 yn ei brif safle yn Port Talbot,² roedd gan RTB dros 20,000 yn Llanwern a Glynebwy ac yng Ngogledd Ddwyrain Cymru roedd 10,000 arall yn gweithio yn Brymbo a Shotton.³ Roedd menywod hefyd yn gallu dod o hyd i waith mewn amrywiaeth o swyddi cynhyrchu. Roedd canghennau Cymru o weithfeydd cynhyrchu ysgafn yn cynhyrchu dillad, nwyddau gwyn, cydrannau a theganau ar raddfa fawr: roedd ffatri Hoover ym Merthyr Tudful a ffatri deigastio teganau ceir Corgi yn Fforestfach ar wahân yn cyflogi 5,000 o weithwyr yr un yn y 1960au.⁴

² Gweler Grace's Guide (nd) 'Steel Company of Wales' Grace's Guide to British Industrial History' https://www.gracesguide.co.uk/Steel_Company_of_Wales, BBC (2016) 'Why is Port Talbot steelworks important?' <https://www.bbc.com/news/uk-wales-35161054>

³ Gweler Crump, E (2018) 'Events that shook North Wales: How Shotton steelworkers closure saw 6,500 jobs lost in one day' Daily Post, 11 Gorffennaf, <https://www.dailypost.co.uk/news/north-wales-news/events-north-wales-shotton-steelworks-14935801>

⁴ Gweler WalesOnline (2009) 'End of an era at Merthyr Hoover Plant', WalesOnline, 14 Mawrth <https://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/end-era-merthyr-hoover-plant-2117878>; Prior, N (2016) 'How Corgi cars sparked a 'toy arms race'', BBC News, 2 Mai 2016, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-south-west-wales-36115331>

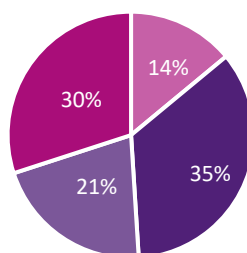
Erbyn 2020, roedd Cymru'n wlad lle'r oedd hybiau newydd o barciau manwerthu a busnes wedi disodli'r hen hybiau o weithfeydd mawr, un safle. Os nad oedd gan blant ac wyrion glöwyr a gweithwyr dur lawer o gymwysterau, roeddent yn cael eu cyflogi am yn agos at yr isafswm cyflog mewn canolfannau dosbarthu, archfarchnadoedd, canghennau manwerthu ac mewn lletygarwch; neu mewn canolfannau galw am gyflogau nad oedd yn llawer uwch. Mae Covid 19 wedi dangos pa mor fregus yw economi newydd Cymru sydd wedi ei hadeiladu'n bennaf o amgylch gwasanaethu defnydd preifat am gyflogau isel sydd yn cymryd mai'r car yw'r dull cyffredinol o gael mynediad at fanwerthu, hamdden a gwaith. Bydd y diwydiant lletygarwch yn dychwelyd yn araf, bydd Covid 19 yn cyflymu dirywiad strwythurol manwerthu brics a mortar a bydd y newid i'r rhyngwyd hefyd yn dileu swyddi lefel is mewn gwasanaeth cwsmeriaid. Ar ôl Covid 19, mae llawer o swyddi gwasanaeth cyflog isel Cymru yn edrych yr un mor fregus yn y 2020au â swyddi cynhyrchu yn y 1980au.

Cyn Covid 19, roedd dosbarth gwleidyddol Cymru yn dod i delerau'n araf â'r realaeth nad yw mewnfuddsoddiad ac uwch-dechnoleg yn ysgogwyr gwelliant fydd yn dod â chyflogaeth â thâl uchel yn awtomatig i lawer o'u pleidleiswyr. O safbwynt 'yr hyn sy'n gweithio', yr unig sefydlogwr dibynadwy i economi Cymru yw'r economi sylfaenol sydd yn gwasanaethu anghenion sylfaenol a bydd yno (mewn rhyw ffordd) cyhyd ag y bydd gan Gymru boblogaeth. Yn ogystal â thai, mae'r economi sylfaenol yn cynnwys gweithgareddau rhagluniaethol – fel iechyd, addysg a gofal, sydd yn darparu gwasanaethau wyneb yn wyneb personol na ellir eu hawtomeiddio'n hawdd; a gweithgareddau materol hefyd – fel cyfleustodau pibell a chêbl neu ddosbarthu bwyd – y bydd angen eu hanfodion bob amser hyd yn oed pan fydd y dulliau dosbarthu yn y rhwydwaith a'r canghennau yn newid, fel er enghraifft, pan fydd teleffoni symudol yn disodli llinellau tir.

Mae'r economi sylfaenol bellach yn darparu prif sectorau Cymru o ran cyflogaeth gyfaint. Ar ddiwedd y 2010au, roedd yr economi sylfaenol yn rhoi cyfrif am 44% o gynnyrch GVA Cymru a 49% o'r gyflogaeth.⁵ Yr elfen bennaf yw gweithgaredd ragluniaethol gyda chyflogaeth ar raddfa fawr mewn iechyd, addysg a gofal; roedd y cydbwysedd yn economi faterol cyfleustodau a dosbarthiad bwyd. Dioddefodd y rhagluniaethol doriadau yn ystod degawd o gyny'r 2010au ond ni chafwyd gostyngiad sylweddol yn y sylfaenol yn ystod y cyfnod hwn: o flynyddoedd Llafur Newydd i flynyddoedd cyni yn ddiweddarach, o 2007-16 dim ond o 45.6 i 44.2% oedd y gostyngiad yng nghyfran sylfaenol GVA yn ystod y cyfnod hwn o gyny.

⁵ Daw'r ystadegau yn y paragraff hwn a'r nesaf i gyd o 'Wales through a foundational lens' ar wefan [foundational economy.com](https://foundationaleconomy.com). Gweler <https://foundationaleconomy.com/activity-classification/>

Share of Foundational Economy Employment Wales 2016 %



■ Material ■ Providential ■ Overlooked ■ Other

Ffynhonnell: Froud, J, Haslam, C, Johal, S, Tsitsianis, Williams, K (2018) 'Wales through a foundational lens' [pecyn sleidiau powerpoint], <http://foundationaleconomy.com.files.com> ar wefan foundational economy.com yn <https://foundationaleconomy.com/activity-classification/>

Nodiadau: Mae'r economi sylfaenol yn cyfeirio at y meysydd hynny o'r economi a chymdeithas sydd yn darparu gwasanaethau hanfodol sydd yn seilwaith ar gyfer bywyd bob dydd. Mae'r rhagluniaethol yn cynnwys gwasanaethau lles a ariennir yn gyhoeddus fel iechyd, addysg a gofal. Y materol yn bennaf yw cyfleustodau pibell a chêbl a dosbarthiad bwyd sydd bellach yn weithgareddau'r sector preifat gyda refeniw marchnad o gartrefi. Y tu hwnt i'r sylfaenol (rhagluniaethol a materol) ceir parth allanol o wasanaethau sydd yn cael eu diystyru fel trin gwallt, cludfwyd ac ati sydd yn rhan ddiwylliannol o fywyd bob dydd ond nad ydynt yn hanfodol fel gofal iechyd neu ddŵr pibell.

Ar ôl sefydlu maint, mae'n bwysig chwalu'r camdybiaethau bod yr economi sylfaenol yn barth cyflog isel lle mae cyflogau'n cael eu cyfyngu gan gynhyrchiant⁶. Mae Covid 19 wedi amlygu'r ffordd y mae rhai 'gweithwyr allweddol' ym maes gofal a dosbarthu bwyd yn cael eu talu'n wael. Ond mae adrannau'r gweithluoedd sylfaenol sydd yn sefydliadol a'r rhai sydd yn gofyn am gymwysterau mewn iechyd ac addysg yn gwneud yn llawer gwell. Mae'r cyfleustodau pibell a chêbl yn allanolion â chynhyrchiant llafur uchel nad yw'r rhan fwyaf o gyflogaeth ar dâl a chyflog yn elwa'n sylweddol ohonynt. Ac, o ran cyflogau a chynhyrchiant, nid yw gweithgareddau economi sylfaenol Cymru ymhell ar ôl gweddill y DU: yn y sector economi sylfaenol materol mae GVA fesul cyflogai yn 85% o gyfartaledd y DU ac yn y sector economi sylfaenol ragluniaethol mae'n 93% o gyfartaledd y DU.

Beth sydd yn hanner arall yr economi, y tu hwnt i'r parth sylfaenol? Mae'r economi sydd yn wasanaethau dyddiol lleol yn bennaf, fel trin gwallt a chludfwyd, sydd yn cael ei diystyru, yn rhoi cyfrif am 18% sylweddol o GVA a 21% o gyflogaeth. Felly, mae cynhyrchu a gwasanaethau proffesiynol cystadleuol, y gellir eu masnachu neu weithgareddau uwch-dechnoleg yn rhoi cyfrif am gyfrannau llawer llai o economi Cymru nag y tybir o drafodaethau gwleidyddol neu sylw yn y cyfryngau.

⁶ Am ddadansoddiad manwl o gynhyrchiant y DU mewn sectorau sylfaenol gwahanol gweler: Froud, J., Haslam, C., Johal, S. a Williams, K. (2020) '(How) does productivity matter in the foundational economy', *Local Economy*, Cyf, 35 (4), tud 316-36

Os edrychwn y tu hwnt i'r economi sydd yn cael ei diystyru a manwerthu o ddydd i ddydd ar y stryd fawr, mae llawer o weithgaredd gwasanaeth preifat Cymru yn bodloni gofynion ein gwasanaethau cyhoeddus sylfaenol. Mae gan iechyd ac addysg weithredoedd ar raddfa fawr, yn prynu popeth o fwyd i gynnal a chadw tir a systemau TG i adnewyddu ac adeiladu adeiladau newydd. Wrth edrych ar adeiladu, er enghraifft, y tu allan i Gaerdydd, ysgolion cynradd cyhoeddus a llanw, colegau AB, estyniadau i ysbytai a phethau tebyg yw'r contractau adeiladu adeiladau newydd mwyaf i gyd. Fel y gwelwn, un o brif broblemau Cymru yw nad yw sectorau sylfaenol a ariennir yn gyhoeddus wedi eu trefnu i fod o fudd i gontractwyr preifat lleol hyd yn oed pan fydd y gwaith yn mynd i gwmnïau sefydlog lleol.

Am y rheswm yma yn rhannol, nid oes gan economi Cymru ddigon o gwmnïau sefydlog canolig eu maint. Dyma broblem y 'canol coll' fel y nodwyd yn wreiddiol yn adroddiad 2015 *What Wales Could Be*⁷ sydd yn amlygu dosbarthiad dymbel o gyflogaeth sector preifat Cymru yn ôl maint cwmni. Yn 2019, roedd cwmnïau bach a chanolig yn rhoi cyfrif am ychydig dros chwarter cyflogaeth: 9,500 o gwmnïau bach yn y categori 10-49 o gyflogeion yn rhoi cyfrif am 15% o gyflogaeth a 2,200 o gwmnïau yn y categori 50-249 o gyflogeion yn rhoi cyfrif am ryw 12% o gyflogaeth. Mae'r 250,000 o gwmnïau micro a'r 1,700 o gwmnïau mawr bob un yn rhoi cyfrif am fwy na thraean cyflogaeth (Tabl 1).

⁷ Brill, L., Cowie, L., Folkman, P., Froud, J., Johal, S., Leaver, A., Moran, M., a Williams, K. (2015) *What Wales could be*, FSB Cymru a Chanolfan Ymchwil Newid Diwylliannol-gymdeithasol, Manceinion. Ar gael yn: <https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2017/01/what-wales-could-be.pdf>

Tabl 1: Strwythur busnesau preifat Cymru: nifer y mentrau a chyfran cyflogaeth a throsiant yn ôl band maint yn 2019⁸

	Nifer y Mentrau	% Cyfran y Gyflogaeth	% Cyfran y Trosiant
Micro (0- 9)	253,640	34.9%	13.0
Bach (10- 49)	9,485	15.2%	11.1
Canolig (50- 249)	2,215	12.4%	13.7
Mawr (250 +)	1,705	37.6%	62.1
	267,045	100.0%	100.0%

Mae'r sector bach a chanolig wedi cadw ond heb gynyddu ei gyfran o gyflogaeth dros yr ugain mlynedd diwethaf. Y prif newidiadau o ran dosbarthiad cyflogaeth o 2003-19 oedd gostyngiad yng nghyfradd cyflogaeth cwmnïau mawr a syrthiodd o 42% i 36% o 2003-19, tra bod cynnydd cymharol gyfatebol yng nghyfran cwmnïau micro o 31-35%. Fel gweddill y DU, ond ychydig yn fwy pendant, mae cyflogaeth Cymru'n cael ei adleoli i'r sector micro lle mae mentrau Cymru ar gyfartaledd ond yn cyflogi 1.6 o bobl ac mae'n fwy o fusnes un person gyda chynorthwyr na chwmmni.

O wybod am brosesau dad-ddiwydiannu ar draws Gogledd a Gorllewin Lloegr, mae gan Gymru gyfran debyg o fentrau bach a chanolig eu maint o ran nifer mentrau i'r rhanbarthau eraill hyn ac mae'r cwmnïau hyn mewn gwirionedd yn rhoi cyfrif am gyfran uwch o gyflogaeth a throsiant na chyfartaledd y DU.⁹ Ond nid yw hyn o reidrwydd yn golygu, fel y mae Kapitsinis et al wedi dadlau yn ddiweddar – 'nad oes unrhyw ganol coll'. Pwynt dadl y 'canol coll' yw bod dyfodol cyflogaeth y sector preifat yng Nghymru yn dibynnu ar gynyddu nifer y BBaCh sefydlog galluog. Nid yw cynyddu nifer y cwmnïau micro bach iawn yn gwneud llawer i allu a chadernid cwmni oni bai eu bod yn tyfu'n BBaCh; ac, fel y trafodir yn adroddiad 2015 FSB, mae tyfu BBaCh i'w gwerthu ymlaen i brynwyr corfforaethol rhyngwladol yn cyfyngu'r budd. Yn yr un modd ag i gyflogwyr mawr y sector preifat, fel yr ydym wedi nodi, mae eu cyfran o'r gyflogaeth wedi crebachu ac mae'n ymddangos yn annhebygol iawn y byddant yn ymestyn eu gweithredoedd yn y blynyddoedd i ddod.

Mae cyflogaeth breifat yng Nghymru mewn cwmnïau mwy sydd yn 'enwau cyfarwydd' yn amlwg yn ansicr. Ar ôl Covid 19 a Brexit, mae Airbus a GE Aviation yn debygol o leihau; tra bod posibilrwydd y gallai Tata Steel adael, fel y gwnaeth Ford ym Mhen-y-bont ar Ogwr yn hydref 2020. Yr hyn sydd yn

⁸ Ffynhonnell: 'Strwythur busnesau yng Nghymru yn ôl band maint a mesur', StatsCymru. <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/Businesses/Business-Structure/Headline-Data/latestbusinessstructureinwales-by-sizeband-measure>

Mae dosbarthiad cwmnïau yn ôl niferoedd a gyflogir yn syml ar gyfer cwmnïau micro, bach a chanolig sydd, mwy na thebyg, ag un sefydliad neu rai sefydliadau mewn rhanbarth ond mae'n fwy cymhleth yn achos cwmnïau mawr aml-safle. Yn y gyfres hon, mae 'mawr' yn golygu cwmnïau sy'n cyflogi dros 250 o weithwyr ar bob safle yng Nghymru a thu hwnt. Gall y cwmnïau hyn gyflogi llai na 250 yn eu canghennau yng Nghymru.

⁹ Kapitsinis, N., Munday, M., Roberts, A. (2019) *Cwmnïau canolig eu maint a strwythur busnes yng Nghymru*, Uned Ymchwil Economi Cymru, Ysgol Fusnes Caerdydd, Caerdydd, 34

peri mwy o bryder yw bod sector mentrau preifat mawr Cymru yn cael ei reoli'n gyfan gwbl gan ail haen o fentrau sector preifat â pherchnogion rhyngwladol yn bennaf gyda changhennau cymharol fach a bregus yng Nghymru. Mae ychydig o dan hanner yr holl fentrau preifat mawr yng Nghymru â pherchnogion y tu allan i'r DU, ond mae'r grŵp hwn o gwmnïau yn rhoi cyfrif am 86% anhygoel o gyflogaeth a throsiant cwmnïau preifat mawr Cymru. Ac nid yw eu sefydliadau yng Nghymru mor fawr â hynny. Er enghraifft, lle mae gan gwmni mawr arferol (yn cyflogi dros 250 o bobl) 1,364 o weithwyr ar draws y DU gyfan, mae sefydliadau Cymru o'r grŵp hwn o gwmnïau mawr yn cyflogi 261 yn unig o staff ar gyfartaledd.

Tabl 2: Mentrau nad ydynt â pherchnogion yn y DU mewn busnesau preifat yng Nghymru: cyfran o gyfanswm y mentrau, cyflogaeth a throsiant yn ôl band maint yn 2019¹⁰

	Cyfran y Mentrau %	Cyflogaeth %	Trosiant %
Micro (0- 9)	17.1%	0.5%	1.4%
Bach (10- 49)	14.1%	2.3%	2.1%
Canolig (50- 249)	21.2%	11.6%	10.6%
Mawr (250 +)	47.6%	85.6%	85.9%
	100.0%	100.0%	100.0%

Mae canghennau bach Cymru o fentrau sydd a pherchnogion rhyngwladol yn cyfrannu'n anghymesur i gynnyrch a chyflogaeth am eu bod fel arfer yn gweithredu yn rhannau uchaf eu cadwyn gyflenwi gyda mynediad at farchnadoedd y DU a rhyngwladol. Fodd bynnag, mae hwn yn gyfalaf symudol lle, hyd yn oed cyn Brexit, nad oedd y mewnlif yn ddigonol i sefydlogi cyfran cyflogaeth cwmnïau mawr. Felly, yn 2020, rydym yn ategu canlyniad dadansoddiad 2015: nid oes angen i Gymru gynyddu nifer a gallu BBaCh yn y canol coll. Ac os oes gan y BBaCh hynny gwsmeriaid manwerthu Cymreig mewn cartrefi preifat, eu prif ffynhonnell o alw domestig Cymreig, yn aml, fydd yr economi sylfaenol a ariennir yn gyhoeddus.

Oherwydd ei strwythur a'i chyllid, nid yw economi Cymru wedi ei gosod yn deg ar lwybr twf economaidd endogenig a datblygiad wedi ei arwain gan y sector preifat, a thasg Llywodraeth Cymru yw llywio nid rhwyfo. Ond mae Llywodraeth Cymru yn aml wedi ychwanegu dryswch trwy ymrwymo i amcanion polisi economaidd sydd yn amlwg heb gael eu cyflawni ac sydd mwy na thebyg yn amhosibl eu cyflawni ac yn groes i'w gilydd. Y nod wreiddiol oedd twf economaidd i gau'r bwlch mewn GVA fesul pen gyda gweddill y DU, ond mae bwlch Cymru yn dal yn debyg iawn 20 mlynedd yn

¹⁰ Ffynhonnell: 'Strwythur busnesau yng Nghymru yn ôl band maint a mesur', StatsCymru.

<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/Businesses/Business-Structure/Headline-Data/latestbusinessstructureinwales-by-sizeband-measure>

ddiweddarch. Mewn ymateb i'r argyfwng hinsawdd, nod Llywodraeth Cymru bellach yw dim allyriadau carbon net erbyn 2050 ac mae'r Sefydliad Materion Cymreig wedi cyhoeddi argymhellion sector manwl.¹¹ Ond nid yw Cymru ar y trywydd i gyflawni'r gostyngiadau hirdymor a addawyd: yn 2010 gosododd darged o ostyngiad mewn allyriadau o 3% y flwyddyn ar gyfer y degawd i ddod ond bydd canlyniad 2020 yn agosach at 1.5%.¹²

Nid yw'r methiant i gyflawni amcanion polisi economaidd ac amgylcheddol mawr yn syndod o ystyried pwerau cyfyngedig Llywodraeth Cymru yn unol â setliad datganoli ôl-1997 a rhaniad yr asiantaeth wleidyddol rhwng Llywodraeth Cymru, awdurdodau lleol a'r 'sefydliadau dielw sydd yn gwasanaethu cartrefi' fel cymdeithasau tai.¹³ Mae Cymru'n cyfuno economi sydd â materion strwythurol a ffurfiwyd sydd wedi cael anhawster yn mynd i'r afael â'r materion hyn ac yn gyffredinol yn troi bwriadau da gwneuthurwyr polisiâu cyhoeddus yn ganlyniadau cadarnhaol o ran GVA neu datgarboneiddio; neu, yn fwy penodol, i ysgogi mantais o sectorau sylfaenol a ariennir gan y wladwriaeth er budd i ddinasyddion a BBaCh.

Roedd Llywodraeth Cymru, ar ôl refferendwm 1997, yn gyfrifol yn ffurfiol am feysydd wedi eu datganoli, oedd yn cynnwys iechyd, addysg, datblygu economaidd, trafniadaeth, yr amgylchedd, amaethyddiaeth a llywodraeth leol. Ond roedd hyn o dan gyfundrefn hunanreolaeth lle'r oedd Llywodraeth Cymru yn gyfrifol am ddatblygu economaidd ond lle nad oedd yn rheoli ysgogwyr polisi economaidd prif ffrwd gan fod polisi cyllidol yn ogystal ag ariannol yn cael ei benderfynu yn Llundain. Hyd at 2015, nid oedd gan Lywodraeth Cymru unrhyw bwerau i amrywio treth ac mae ei phwerau benthyg yn dal yn gyfyngedig iawn; felly prif weithgaredd Llywodraeth Cymru oedd gwneud addasiadau cynnil i flaenoriaethau gwariant o'r grant bloc y mae'n ei dderbyn gan San Steffan ac mae hyn yn dal yn wir.

Mae Llywodraeth Cymru yn gyffredinol wedi ennill pwerau dros yr ugain mlynedd diwethaf, yn fwyaf arwyddocaol, yn 2011, pan enillodd y Cynulliad bwerau deddfu sylfaenol mewn meysydd polisi datganoledig. Ond gallai'r cydbwysedd rhwng canoli a datganoli symud i'r cyfeiriad arall yn hawdd ar ôl Brexit. Mae Llywodraeth y DU eisoes yn ceisio gosod cydnabyddiaeth gydfuddiannol o safonau cynnyrch a gwasanaethau Cymru a Lloegr ar ôl Brexit i greu marchnad fewnol eang y DU; ac felly'n tanseilio gallu Llywodraeth Cymru i osod safonau penodol ac uwch, mewn meysydd fel yr amgylchedd neu les anifeiliaid. Yn erbyn y cefndir hwn, o bwerau cyfyngedig a chyfyngiadau allanol, mae gallu Llywodraeth Cymru wedyn yn cael ei gyfyngu gan ei allu cyfyngedig i reoli neu gyfeirio cyfranogwyr gwleidyddol eraill Cymru.

¹¹ Gweler BBC (2019) 'Wales to target 'net zero' climate change emissions' 12 Mehefin
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-48583917>;

¹² Gweler BBC (2018) 'Climate change: Welsh emissions target progress 'disappointing', 25 Mai
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-politics-44237368>

¹³ Er enghraifft, mae'r gostyngiadau mwyaf yn y blynyddoedd diweddar mewn allyriadau carbon yng Nghymru wedi dod yn sgîl newidiadau yn y sector ynni, maes nad yw wedi ei ddatganoli. Diwydiant bellach yw achos pennaf llygredd, ac nid oes gan Gymru'r gallu i effeithio ar hyn. Gweler tudalen 34 o'r Pwyllgor ar Newid Hinsawdd (2019) Reducing UK emissions: 2019 Progress Report to Parliament, UK Parliament, Llundain:
<https://www.theccc.org.uk/wp-content/uploads/2019/07/CCC-2019-Progress-in-reducing-UK-emissions.pdf>

O fewn system aml-lefel o lywodraeth, mae gan Lywodraeth Cymru berthynas anniddig gyda llywodraeth leol. Mae gan Gymru, â phoblogaeth o ryw dair miliwn o bobl, 22 awdurdod lleol ar hyn o bryd sydd yn aml yn credu eu bod yn sensitif i le ac amgylchiadau mewn ffordd nad yw Llywodraeth Cymru. Mae'r berthynas yn cael ei chymhlethu ymhellach gan densiynau ariannol gydag awdurdodau lleol yn derbyn 75% o'u cyllid gan Lywodraeth Cymru, gafodd ei wasgu gan Lywodraeth y DU yn ystod y blynyddoedd o gynt. Cafodd cyllid Llywodraeth Cymru ar gyfer awdurdodau lleol ei dorri mewn termau real o ryw 20% rhwng 2009-10 a 2018-19 gyda chanlyniadau hirdymor o ran darparu gwasanaethau a gallu cynghorau.¹⁴

Ychwanegir haen bellach o ddryswch gan y ffaith fod nifer gynyddol o wasanaethau a ariennir yn gyhoeddus yn cael eu darparu gan sefydliadau ymreolaethol – yr hyn y mae'r ONS yn ei alw'n 'sefydliadau dielw sydd yn gwasanaethu cartrefi'- sydd yn rheoli eu cyllid eu hunain, yn amodol ar lywodraethiant bwrdd uned sengl. Ers dechrau'r 1990au, mae addysg alwedigaethol a thai cymdeithasol wedi gadael rheolaeth awdurdod lleol. Mae deuddeg Coleg Addysg Bellach yng Nghymru bellach yn brif ddarparwyr addysg 16-19 oed; ac, ar ôl trosglwyddo gwirfoddol ar raddfa fawr, mae tua 40 o gymdeithasau tai yn berchen ar y rhan fwyaf o'r stoc tai cymdeithasol. Yn yr un modd, o ran ffiniau nad ydynt yn cyd-fynd ag asiantaethau eraill yng Nghymru, mae'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol yng Nghymru wedi ei drefnu ar hyn o bryd yn saith Bwrdd Iechyd a thair ymddiriedolaeth GIG sydd i gyd ag ymreolaeth gweithredu sylweddol.

¹⁴ Gweler BBC (2018) 'Climate change: Welsh emissions target progress 'disappointing'', 25 Mai <https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-politics-44237368>

Adran 2. Dryswch hyfforddiant Cymru: ardystio, cymhwysedd a chanlyniadau anfoddhaol

Mae gan addysg a hyfforddiant y potensial i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i unigolion a'r economi. O ganlyniad, yn rhannol, mae'r system addysg a hyfforddiant wedi cael ei dal rhwng dau amcan allweddol gan Lywodraeth Cymru; y dymuniad i fod yn 'wlad sy'n dysgu', lle mae dysgwyr yn 'cael eu rhoi gyntaf', a'r dymuniad i wasanaethu anghenion 'yr economi' lle mae mwy o sgiliau yn llwybr i gystadleuaeth a datblygu economaidd. Mae anghenion yr economi wedi tueddu i ennill, gyda gwella sgiliau'r gweithlu yn cael ei ystyried yn ganolog i hybu sylfaen diwydiannol y wlad a denu mewnfuddsoddiad.¹⁵ Ond mae'r canlyniadau wedi bod yn siomedig yn aml. Fel yn Lloegr, er gwaethaf lluosogiad cymwysterau ac ariannu hyfforddiant yn y gweithle yn sylweddol, nid yw'r newid sylweddol mewn cynhyrchiant a pherfformiad economaidd wedi dod i'r amlwg.

Mae colegau Addysg Bellach yn chwarae rôl bwysig yn darparu addysg a hyfforddiant ar draws Cymru. Mae'r sector wedi bod trwy broses o resymoli lle mae nifer y sefydliadau AB wedi lleihau o 24 i 13 dros y degawd diwethaf. Mewn rhai achosion, mae hyn wedi arwain at sefydliadau aml-gampws a champysau newydd neu wedi eu huwchraddio er bod pob campws yn parhau i fod wedi ei sefydlu yn ei gymuned leol gyda phartneriaethau cryf. Yn 2018, roedd dros 120,000 o ddysgwyr, 38% yn astudio ar gyfradd amser llawn, 46% yn rhan-amser ac 16% ar raglenni seiliedig ar waith. Mae'r tablau yn Atodiad C yn nodi'r ystod o ymrestriadau a gweithgareddau dysgu sydd yn digwydd. Mae crynswth y myfyrwyr amser llawn yn 16-19 oed, yn gwneud Safon Uwch, cymwysterau galwedigaethol cychwynnol a phynciau fel peirianeg, arlwyo ac astudiaethau busnes, neu fynediad at raglenni dysgu neu waith. Mae dysgwyr rhan-amser yn yr ystod oedran 25-60 oed yn bennaf, gyda chymwysterau iechyd a gofal cymdeithasol ar gyfer menywod, a busnes a TGCh yn boblogaidd, ynghyd â chyrtsiau sgiliau sylfaenol. Mae colegau Addysg Bellach hefyd yn rhoi cymorth ar gyfer dysgu seiliedig ar waith. Mae gan ddyonion ifanc lawer mwy o fynediad at y math yma o ddarpariaeth, yn arbennig mewn adeiladu a pheirianeg, tra bod menywod yn cael eu canfod yn anghymesur yn y grwpiau oedran hŷn, yn aml ym meysydd iechyd a gofal, a manwerthu.

Yn wahanol i Addysg Bellach mewn sefydliad, mae Dysgu Seiliedig ar Waith yn cael ei gaffael trwy dendr Llywodraeth Cymru a'i gyflwyno gan rwydwaith o 17 o ddeiliaid contract wedi eu comisiynu (chwe consortia wedi eu harwain gan AB, 11 darparwr hyfforddiant annibynnol ac un awdurdod lleol). Mae'r rhwydwaith hefyd yn cynnwys tua 100 o ddarparwyr hyfforddiant annibynnol ac elusennau fel is-contractwyr neu bartneriaid cyflenwi ar draws yr 17 o ddeiliaid contract. Ond er bod colegau AB yn cynrychioli tua 44% o werth contract WBL, o ran 16-19 yn fwy eang, mae darparwyr hyfforddiant annibynnol yn cynrychioli cyfran fach o'r ddarpariaeth AB a Sgiliau cyffredinol yn ôl cyfaint y dysgwyr, rhaglenni dysgu a dyraniad.¹⁶

¹⁵ Brill, L., Cowie, L., Folkman, P., Froud, J., Johal, S., Leaver, A., Moran, M., a Williams, K. (2015) *What Wales could be*, FSB Cymru a Chanolfan Ymchwil a Newid Diwylliannol-gymdeithasol, Manceinion

¹⁶ Gweler <https://gov.wales/work-based-learning-wbl-contracts;>
<https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-09/work-based-learning-contract-values-2020-to-2021.pdf>

Mae'r sector Colegau Addysg Bellach yn bwysig yn gymdeithasol o ran mai un o'i brif swyddogaethau yw darparu mynediad i'r rheiny nad ydynt wedi cael canlyniadau da mewn ysgol orfodol; gan gynnig 'ail gyfle' i'r rheiny sydd yn gadael yr ysgol, a grwpiau oedran hŷn. Fodd bynnag, nid yw AB nac AU wedi gallu atal anghydraddoldebau addysgol sydd wedi eu sefydlu'n ddwfn nac wedi cael llawer o effaith ar symudedd cymdeithasol.¹⁷ Mae cyfres o adroddiadau, yn cynnwys *Towards 2030* (2016) gan Hazelkorn, wedi datgan dymuniad i greu 'cydraddoldeb o ran parch' rhwng cymwysterau galwedigaethol ac academiaidd, ac felly codi statws AB. Mae'r amcanion hyn yn ymddangos yn amhosibl eu gwireddu oherwydd yr anogaeth barhaus i bob person ifanc ymdrechu i fynd i'r brifysgol, materion sylweddol diffyg ariannu, dryswch cymhleth cymwysterau galwedigaethol a llwybrau dilyniant aneglur neu absennol yn aml i mewn i gyflogaeth o ansawdd.¹⁸

Mae AB yng Nghymru wedi osgoi llawer o dra-arloesedd diwygiadau sydd yn corddi'n ddiwedd sydd wedi poenydio AB yn Lloegr dros yr 20 mlynedd diwethaf ac wedi tanseilio gallu.¹⁹ Mae AB Cymru hefyd wedi symud i ffwrdd o fodel cystadleuol sefydliadau annibynnol tuag at ymagwedd fwy cydweithredol a pherthynol. Mae Llywodraeth Cymru wedi parhau gyda'r broses o broffesiynoli staff AB, y cefnwyd arni yn Lloegr, er bod gofynion hyfforddiant yn dal islaw'r hyn sydd yn ofynnol ar gyfer athrawon ysgol.

Er 2014/15 nid yw cyllid craidd bellach yn seiliedig ar unedau bach o weithgaredd oedd yn cymell colegau i ymrestru myfyrwyr ar gymaint o gyrсияu â phosibl. Cafwyd newid i leoliadau sefydlog sydd yn gysylltiedig â rhaglenni dysgu cyflawn.²⁰ Er hynny, mae mesurau cyni wedi eu hysgogi gan y DU, a arweiniodd at Lywodraeth Cymru'n lleihau'r cyllid sydd ar gael i'r sector AB, wedi effeithio'n bennaf ar ddysgwyr rhan-amser, y mae eu niferoedd wedi haneru bron dros chwe blynedd. Mae llawer o golegau AB wedi mynd ar drywydd cyfleoedd masnachol i gynnal incwm, fel cynnal cyfleusterau lluniaeth, llogi cyfleusterau, cynnig cyrsiau pwrpasol i gyflogwyr lleol, neu recriwtio myfyrwyr tramor. Nid yw'r gweithgareddau hyn wedi llenwi'r bwlch ariannu²¹, ac mae mwy o ddibyniaeth ar weithgareddau masnachol yn cyflwyno lefelau risg ac ansefydlogrwydd uwch, a ddangosir yn glir gyda phandemig Covid 19.

Mae gwneuthurwyr polisiau wedi ceisio mynd ar drywydd rhai polisiau gwahanol i'w cymheiriaid yn lloegr, ond nid ydynt wedi cyfleu ffordd amgen yng Nghymru o ran Addysg Bellach mewn ffordd adeiladol. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae Cymru'n dal i ddefnyddio cymwysterau galwedigaethol a

¹⁷ Lang, M. (2020) *Allwch chi fynd o fan hyn i fanco? Addysg ôl-16, cynnydd cymdeithas a chydnerthed economaidd-gymdeithasol*, ColegauCymru, Caerdydd

¹⁸ Hazelkorn, E. (2016) *Towards 2030: A Framework for Building a World-Class Post-compulsory Education System for Wales*, Hawlfraint y Goron

¹⁹ '[S]ince 2000 English further education has been subject to 24 major reviews or changes in government policy, averaging 1.3 major reviews/changes per year. Further education has been the responsibility of five funding agencies over this period': Moodie, G., Wheelahan, L., Lavigne, E. a Coppens, L. (2018) *Case Study of Further Education in England: Preliminary Report*, Ontario Institute for Studies in Education, Prifysgol Toronto, 9

²⁰ Swyddfa Archwilio Cymru (2015) *Trosolwg Llywodraeth Cymru o Gyllid a Darpariaeth Colegau Addysg Bellach*, WAO, Caerdydd

²¹ Ibid.

grëwyd ac a ddyluniwyd yn Lloegr ac mae wedi derbyn yr angen am fwy o ardystio yn y gweithle fel argymhelliad polisi rhagosodedig (er gwaetha'r canlyniadau siomedig). Mae hyn yn aml heb herio'r rhagosodiad a'r ymarfer o ofyn am gymwysterau ar gyfer ffurfio sgiliau neu ymgysylltu â'r hyn sydd yn nodweddiadol yng nghyd-destun economaidd a diwydiannol Cymru.

Yn y gwledydd hynny lle mae gan addysg a hyfforddiant galwedigaethol (VET) statws uwch, fel yr Almaen a Norwy, mae cysylltiad cryf rhwng cymwysterau a mynediad at alwedigaeth drefnus, gydnabyddedig sydd yn talu'n dda.²² Yn economi Cymru fel y mae, nid yw hyn yn wir yn aml. Fel arfer, roedd gan wledydd sydd wedi datblygu systemau VET cychwynnol a pharhaus effeithiol, ryw fath o gyfundrefn deiran – cyflogwyr, undebau llafur a'r wladwriaeth leol yn gwneud penderfyniadau ar y cyd, ynghyd â chynrychiolwyr addysgol. Yn economi bresennol Cymru, mae'r sector preifat ar raddfa fach yn gyffredinol ac nid yw wedi ei hundeboli. Ers yr argyfwng ariannol, mae cyfyngiadau ar gyllid wedi gweld Llywodraeth Cymru yn lleihau cymorthdaliadau i gyflogwyr, yn arbennig ar gyfer cymwysterau lefel is. Mae disgwyl i gyflogwyr wneud cyfraniad sylweddol ond yn aml nid ydynt wedi camu i mewn i'r bwlch. Nid yw hyn yn syndod pan nad oes gan y rhan fwyaf o sectorau ymgysylltiad a chydlynid cryf gan gyflogwyr.

Mae'r sefyllfa bresennol hon wedi arwain at sector hyfforddiant yng Nghymru â phedair problem benodol.

a. Ardystiad addysgol cynyddol a gor-gymhwysio

Mae mwy o ardystio wedi dod yn sefyllfa ragosodedig am fod hynny, yn ôl pob tebyg, yn golygu bod y ddarpariaeth yn cyd-fynd â diddordebau haniaethol yr economi a gofynion cyflogwyr. Mae Cymru wedi bod yn llwyddiannus iawn yn cynyddu nifer y bobl â chymwysterau. Mae gan bron 40% o'r boblogaeth o oed gweithio gymhwyster lefel uwch bellach (cynnydd o'i gymharu â 30% yn 2008). Mae AB wedi chwarae rôl arwyddocaol yn cynyddu lefelau cymhwyster (yn arbennig ar y pen isaf), ac mae cyfran y boblogaeth o oed gweithio heb gymhwyster wedi gostwng o 15% i 8% dros 10 mlynedd, ac i 3% yn unig ar gyfer grŵp oedran 18-24.²³

Fodd bynnag, mae gan Gymru lefelau uchel parhaus o or-gymhwysio, i'r graddau bod Felstead a Davies yn adrodd bod 40% o weithwyr Cymru yn or-gymwys ar gyfer eu swyddi.²⁴ Gan adlewyrchu strwythur yr economi a nodwyd yn yr adran ddiwethaf, mae gan Gymru gyfran is o swyddi mewn galwedigaethau proffesiynol a thechnegol a'r rheiny y mae angen gradd arnynt (22.8%) nag ym Mhrydain yn ehangach (28.7%).²⁵ Nid oes angen cymwysterau wrth ddechrau dros chwarter y swyddi (28%) yn economi

²² Brockmann, M., Clarke, L., a Winch, C. (2011) *Knowledge, skills and competence in the European labour market: what's in a vocational qualification?*, Routledge, Abingdon; Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over-qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe*, OUP, Rhydychen

²³ Gweler <https://stats.wales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Lifelong-Learning/Qualification-Levels/highestqualificationlevelsofworkingageadults-by-ukcountry-region-qualification>

²⁴ Felstead, A., a Davies, R. (2019) *Gweithio yng Nghymru, 2006-2017: Tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth*, Llywodraeth Cymru, Caerdydd

²⁵ Ibid., 18

Cymru, nifer sylweddol uwch na Lloegr, ond eto dim ond 1 mewn 12 o bobl (8.3%) sydd heb gymwysterau.

Mae wedi cael ei ddadlau bod bodolaeth 'gorgyflenwad' o weithwyr cymwys yn ddeniadol i fewnfuddsoddwyr posibl, tra hefyd yn annog cyflogwyr presennol i ddefnyddio sgiliau'r gweithwyr hyn i wella cynhyrchiant. Fodd bynnag, nid oes llawer o dystiolaeth sydd yn dangos bod 'symud cyfalaf symudol i wledydd yn seiliedig ar ganlyniadau PISA na chyfran y gweithlu â gradd'²⁶ na bod cyflogwyr yn defnyddio'r sgiliau 'dros ben' hyn. Mae'r diffyg swyddi o ansawdd da yng Nghymru yn arwain llawer o bobl ifanc sydd wedi cael addysg uwch i fudo'n fewnol neu i weithio yn Lloegr.²⁷

Nid yw'r addewid o enillion o'r arian sylweddol a fuddsoddwyd yn cynyddu lefelau sgiliau, o ran ffyniant economaidd a chynhwysiant cymdeithasol, wedi cael eu gwireddu. Er gwaethaf cynnydd mewn cymwysterau, mae anghydraddoldeb cymdeithasol a thlodi yn dal yn uchel ac mae nifer y swyddi â chyflog isel heb newid rhyw lawer dros 20 mlynedd.²⁸ Mae gostyngiadau diweddar mewn gwaith â chyflog isel yng Nghymru yn adlewyrchu polisi Llywodraeth y DU ar gynyddu'r isafswm cyflog statudol yn hytrach nag unrhyw newidiadau sylweddol i'r farchnad lafur o ganlyniad i weithlu mwy cymwys.

Os nad yw'r drafodaeth haniaethol, generig am economeg sydd yn cyfiawnhau hyfforddiant yn argyhoeddiadol, mae'n golygu nad llai o hyfforddiant neu fwy o ymdrech i ddefnyddio sgiliau sydd ei angen ar Gymru (er y byddai'r olaf o gymorth). *Mae angen i Gymru gael sgwrs genedlaethol am ddiben addysg, o ystyried nodweddion economi a chymdeithas Cymru.*

b. Cyflogwyr yn buddsoddi llai mewn hyfforddiant ac yn cwyno mwy am anallu i recriwtio

Mae cyflogwyr mewn llawer o gyfnodau a lleoedd gwahanol yn dueddol o gwyno am eu hanallu i recriwtio'r 'sgiliau cywir', am ei fod o fudd iddynt gael torreth (gorgyflenwad) o gyflogaion posibl. Mae'n aml yn anodd nodi'r gwahaniaeth rhwng prinder sgiliau 'go iawn', swydd nad yw'n ddeniadol (oherwydd tâl, oriau ac ati) ac amharodrydd cyflogwr i ddarparu hyfforddiant cychwynnol a pharhaus ar gyfer eu gweithlu. Yn y rhan fwyaf o economïau, bydd prinder sgiliau mewn meysydd penodol heb os, ond nid yw'n hawdd eu nodi gan ddefnyddio dulliau arolygu cymdeithasol. Mae gwybodaeth leol yn debygol o fod yn angenrheidiol i bennu a yw prinder oherwydd diffyg sgiliau technegol mewn maes neu oherwydd lefelau uchel trosiant mewn galwedigaethau nad ydynt yn ddeniadol.

Mae Arolwg Sgiliau Cyflogwyr diweddaraf DfE (2019) yn dangos, yng Nghymru, bod gan 15% o gyflogwyr o leiaf un swydd wag yn y 12 mis blaenorol, gyda thraean o'r rhain yn nodi swyddi gwag oherwydd prinder sgiliau yn cynnwys y diffiniad eang o 'brinder sgiliau, cymwysterau neu brofiad

²⁶ Lloyd, C. (2014) 'Skills Policy: Developing a New Approach in Wales' in Wales TUC (gol.) (2014), *Debating Industrial Policy*, TUC Cymru, Caerdydd

²⁷ Bristow, G., Pill, M., Davies, R. a Drinkwater, S. (2011) 'Stay, leave or return? Understanding Welsh graduate mobility', *SKOPE/WISERD Working Paper Series*, Cyf. 05, Prifysgol Caerdydd, Caerdydd

²⁸ Lang, M. (2020) *Allwch chi fynd o fan hyn i fanco? Addysg ôl-16, cynnydd cymdeithasol a chydnerthedd economaidd-gymdeithasol*, Colegau Cymru, Caerdydd; Lloyd, C. (2016) 'From low wage manufacturing industries to the low wage service sector' in D. Manney (ed.) *Our Changing Landscape*, Gwasg Prifysgol Cymru, Caerdydd

angenrheidiol'.²⁹ Roedd hyn yn rhoi cyfrif am 0.8% yn unig o'r holl swyddi neu tua 9,800 o swyddi gwag ar draws Cymru. Yn ogystal, dim ond 4% o weithwyr yr amcangyfrifodd eu cyflogwyr fod ganddynt fylchau mewn sgiliau, gyda mwy na thri chwarter o'r rhain yn newydd i'r swydd neu heb gwblhau eu hyfforddiant. Nid yw'r ffigurau hyn yn cefnogi'r dybiaeth o brinder mawr o ran sgiliau yng Nghymru a gall y canlyniadau beri syndod oherwydd y sylw mawr a roddwyd iddynt mewn cylchoedd polisi a'r cyfryngau. Yr hyn sydd yn peri mwy o bryder, ymysg lefelau buddsoddiad is mewn hyfforddiant gan gyflogwyr Cymru, yw y gallai prinder sgiliau fod yn dystiolaeth bellach o ofynion sgiliau cyfyngedig mewn llawer o swyddi a diffyg cyfleoedd datblygu yng Nghymru.

Roedd llawer o gyflogwyr corfforaethol mawr Cymru y 1960au a'r 1970au, fel y cwmnïau dur, yn ddwys o ran sgiliau ac wedi eu gor-hyfforddi er budd y gymuned leol gymaint â'r cwmni enfawr. Nid oes gan economi breifat bresennol Cymru lawer o gyflogwyr sydd yn gallu fforddio ymddwyn fel hyn. Dros y blynyddoedd diweddar, nid yw cyfran y cyflogwyr sydd yn cynnig hyfforddiant (62% yn 2017) wedi amrywio rhyw lawer ac (fel y gellir rhagweld) mae'r rhan fwyaf o'r rheiny nad ydynt yn hyfforddi yn gyflogwyr bach.³⁰ Ond mae meintiau hyfforddiant wedi gostwng yn sylweddol. Mae ymchwil gan Green et al yn amcangyfrif bod maint hyfforddiant ym Mhrydain wedi gostwng o ryw hanner rhwng 1997 a 2012, ac nid oes unrhyw reswm i amau bod Cymru yn wahanol.³¹ Dros amser, mae'r cyfrifoldeb dros ffurfio sgiliau wedi symud yn gadarn tuag at systemau addysg wedi eu hariannu gan y wladwriaeth. Mae AB wedi dod yn ddarparwr 'sgiliau cyflogadwyedd' a hyfforddiant sydd yn benodol i swydd oedd yn arfer bod yn faes i'r cyflogwyr trwy brentisiaethau, sefydlu cychwynnol a hyfforddiant cwmni.

Mae cyni wedi dwysáu'r duedd hon, wrth i doriadau i gyllid gael effaith anghymesur ar addysg oedolion tra bod ardaloedd sylweddol o ddysgu cymunedol a gydol oes wedi diflannu mwy neu lai. Disgwylir i gyflogwyr wneud mwy o gyfraniad i hyfforddiant yn y gweithle ond, nid yw'n syndod unwaith eto, nad yw cyflogwyr Cymru, yn gyffredinol, wedi camu i'r bwlch. Mae Keep yn dadlau yn yr hirdymor bod yn rhaid cael newid i rôl cyflogwyr: 'mae angen sefydlu a chytuno ar...set glir o hawliau, rolau a chyfrifoldebau cyflogwyr. *Dylem fod yn symud oddi wrth gyflogwyr fel cwsmeriaid lled-gysylltiedig i bartneriaid a chydgyhyrchwyr mewn system addysg a hyfforddiant*' (pwyslais wedi ei ychwanegu).³² Mae'r ffordd y gellir cynllunio hyn yn thema allweddol yn rhan olaf yr adroddiad hwn.

c. Buddion cyfyngedig hyfforddiant ar gyfer cymhwysedd (nid gallu)

Mae Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol (VET) yng Nghymru wedi cael ei reoli gan y fframweithiau cymwysterau amrywiol a'r farchnad gymwysterau gysylltiedig sydd wedi datblygu yn Lloegr. Cafwyd proses barhaus bron o ddiwygiadau a newidiadau mewn cymwysterau y mae Cymru yn gyffredinol wedi

²⁹ Gweler yr Adran Addysg (2020) *Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019* <https://www.gov.uk/government/publications/employer-skills-survey-2019-wales-results>

³⁰ Gweler hefyd FSB (2018) *Cymru Fedrus*, FSB, Caerdydd

³¹ Green, F., Felstead, A., Gallie, D., Inanc, H. a Jewson, N. (2016) 'The declining volume of workers' training in Britain', *British Journal of Industrial Relations* 54 (2), 422-448

³² Keep, E. (2020) 'Covid-19 and Brexit: The impact on industry, jobs and skills' yn J Wright (gol) *Revolutionary Forces: Shaping the Post-16 White Paper*, potential consequences for education, NCFE and Campaign for Learning, Newcastle upon Tyne, tud 12

cael ei gorfodi i'w dilyn, gan nad oedd ganddi unrhyw gymwysterau ei hun tan yn ddiweddar.³³ Ers datblygiad cymwysterau NVQ, mae cymwysterau galwedigaethol yn Lloegr wedi bod yn seiliedig ar ddiffinio set o gymwyseddau y dylai'r dysgwr allu eu gwneud yn hytrach nag ar nodi gwybodaeth a gallu sylfaenol. Mae'r cymwyseddau hyn wedi eu diffinio'n gyfyng yn aml ac, i ryw raddau, yn adlewyrchu'r swyddi y mae disgwyl i fyfyrwyr sydd yn gadael AB eu cael; mae hyfforddiant wedyn yn seiliedig ar dasgau yn hytrach nag yn gysylltiedig â 'galwedigaeth' eang fel yn yr Almaen, Awstria, a Sgandinafia.³⁴

Mae'r defnydd o VET fel 'paratoad ar gyfer swydd' wedi ei ddiffinio'n gyfyngedig, wedi arwain at dynnu unrhyw fath o addysg gyffredinol oddi wrth y rheiny sydd yn gwneud cymwysterau galwedigaethol a phrentisiaethau. Ar draws y DU, mae addysg gyffredinol wedi bod yn gyfyngedig i astudio sgiliau craidd neu hanfodol, a TGAU Saesneg a Mathemateg. Caiff y rhain eu hystyried yn fodolau dysgu 'diffygiol' lle mae'r coleg AB yn ceisio gwneud yn iawn am y cymwysterau na chafodd eu cyflawni yn yr ysgol. Mae hyn mewn gwrthgyferbyniad llwyr i'r rhan fwyaf o wledydd Ewropeaidd eraill lle bydd pobl ifanc, yn cynnwys prentisiaid, yn astudio eu hiaith eu hunain, mathemateg, gwyddoniaeth ac addysg gorfforol (er enghraifft). Ystyrir addysg gyffredinol yn y gwledydd hynny yn hanfodol i ddatblygu'r syniad o weithiwr-dinesydd, gyda'r gallu i gymryd rhan lawn mewn cymdeithas yn ogystal â darparu'r sylfeini ar gyfer gwneud cynnydd mewn addysg a'r farchnad lafur.³⁵

Mae Buchanan a'i grŵp o ymchwilwyr, sydd wedi eu lleoli ym Mhrifysgol Sydney, yn gwrthod y gorchwyl Saesneg (neu Eingl-Gymreig) o gymhwysedd cyfyngedig. Mae'r ymchwilwyr hyn yn mabwysiadu ymagwedd o allu eang ac yn dadlau y dylai addysg ymwneud â'r buddion dynol a chymdeithasol ehangach sydd yn meithrin y gallu dynol i addasu trwy greu 'tueddiadau dysgu' (y gallu i ganolbwyntio, cadernid, chwilfrydedd a gallu i weithredu mewn perthynas ddysgu), yn hytrach na chanolbwyntio ar sgiliau cyflogadwyedd generig.³⁶ Er bod y sylfeini ar gyfer tueddiadau o'r fath yn cael eu datblygu yn ystod addysg y blynyddoedd cynnar, cânt eu datblygu orau yng nghyd-destun meistrolï disgyblaethau neu feysydd penodol o arbenigedd galwedigaethol.³⁷

Mae datgyplu o system Lloegr a'r diddordeb mewn cymhwysedd yn angenrheidiol ar gyfer cynnydd tuag at unrhyw safbwynt ehangach o'r math yma; ac mae rhywfaint o gynnydd ar hyn gan fod Llywodraeth Cymru wedi symud i ffwrdd o'r ymagwedd yn Lloegr. Nod cyflwyno Bagloriaeth Cymru ar gyfer myfyrwyr ar draws grŵp oedran 14-19, er gwaetha'i broblemau, oedd datblygu set ehangach o sgiliau oedd yn cynnwys llwybrau academaidd a galwedigaethol. Yn fwy diweddar, cafwyd parodrwydd

³³ Cyflwynodd Cymru gymwysterau penodol i Gymru mewn iechyd, gofal cymdeithasol a gofal plant yn 2019

³⁴ Brockmann, M., Clarke, L., a Winch, C. (2011). *Knowledge, skills and competence in the European labour market: what's in a vocational qualification?*, Routledge, Abingdon

³⁵ Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over-qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe*, OUP, Rhydychen

³⁶ Buchanan, J., Wheelahan, L. a Yu, S. (2017). *Skills and inclusive growth: From competency standards and twenty-first-century skills to capabilities and vocational streams* (fersiwn o bapur a baratowyd ar gyfer yr ILO Regional Meeting on Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific, Bangkok, 12–13 Hydref 2017)

³⁷ Buchanan, J., Wheelahan, L., a Yu, S. (2018), 'Increasing young people's adaptability and mobility: from competency approach and twenty-first-century skills to capabilities and vocational streams' in Sakamoto, A a Sung, J., *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*, ILO, Geneva

i greu cymwysterau galwedigaethol Cymreig. Mae dilyniant o adroddiadau wedi cwestiynu marchnad gymwysterau Lloegr sydd yn dibynnu ar ddarparwyr niferus yn cynnig ‘drysfu’ o gymwysterau, yn aml yn cystadlu o ran pris yn hytrach nag ansawdd. Mae cymwysterau galwedigaethol Cymreig bellach yn cael eu datblygu lle bo angen, er enghraifft mewn iechyd, gofal cymdeithasol a gofal plant; mae 200 o gymwysterau (yn Lloegr) oedd yn gymwys ar gyfer cyllid wedi cael eu lleihau i 19 o gymwysterau Cymreig a gyflwynir trwy gontract tymor hwy, mwy sefydlog.

d. Peryglon ôl-Covid atebion tymor byr

Yr her mwyaf diweddar i system VET yw Covid 19, a’r risg ei fod yn annog mentrau hyfforddiant ateb cyflym sydd yn debygol o fod yn gostus ond nid o reidrwydd yn gadarnhaol i’r rheiny sydd yn gysylltiedig. Bydd swyddi yn brin, a bydd cyflogaeth yn cael ei gollu mewn sectorau sydd fel arfer yn cynnig cam cyntaf i mewn i’r farchnad lafur, fel hamdden a thwristiaeth, manwerthu a’r celfyddydau. Felly ceir potensial i ddychwelyd i ‘storio’ pobl ifanc ar raddfa fawr mewn AB (ac addysg uwch) tra bod egni ac adnoddau’n mynd i fwy o leoliadau ar gyfer y rheiny sydd yn gadael addysg ym mha bynnag swyddi y gellir eu hystyng yn gyflym ac am y gost leiaf. Byddai hyn yn amharu ar ddarpariaeth bresennol mewn AB a byddai’n arwain at gynlluniau cymhellant sydd yn annog mathau penodol o hyfforddiant ar draul trefniadau addysg alwedigaethol wedi ei sefydlu, o ansawdd gwell. Er enghraifft, mae risg difrifol y gallai mesurau fel Kickstart Llywodraeth y DU, sydd yn cynnig chwe mis o leoliad wedi ei dalu gan y llywodraeth mewn unrhyw sector/swydd, ddisodli prentisiaethau presennol neu drefniadau lleoliad gwaith colegau.

Mae pontio i gyflogaeth eisoes yn gymhleth ac yn fregus i bobl ifanc, yng nghyd-destun defnydd cyflogwyr o interniaeth, gwaith asiantaeth a chontractau dim oriau fel dulliau recriwtio.³⁸ Mae’r tueddiadau hyn yn debygol o gael eu gwaethygu ymhellach ar ôl Covid 19 wrth i swyddi fynd yn fwy prin. Bydd y rheiny sydd yn gadael AB yn gweld mwy o gystadleuaeth gan raddedigion yn symud i lawr y farchnad lafur alwedigaethol a gweithwyr hŷn â phrofiad sydd wedi colli eu swyddi. Mae cynnydd mewn darpariaeth hyfforddiant yn y cyd-destun hwn, heb wrthbwyso gofynion ar gyflogwyr, yn debygol o gyflwyno bygythiad difrifol i’r agenda Gwaith Teg.

Yn sgîl Covid 19, mae talu i wneud mwy o’r un peth i ryw raddau yn anochel yn wleidyddol. Ond bydd yr argyfwng yn wastraff os nad yw Cymru’n cael sgwrs genedlaethol am yr hyn y gall AB ei gyfrannu yn y tymor canolig i’r hirdymor os yw’n cysylltu â chyrrff sefydliadol eraill ac yn croesawu gallu ar gyfer dysgu gydol oes. Er mwyn i addysg chwarae rôl effeithiol fel ‘cyflwr ategol’ mewn llesiant cymdeithasol, mae angen cydnabyddiaeth realistig o derfynau’r ymagwedd gul a haniaethol yn seiliedig ar economeg ac asesiad difrifol ynghylch ble a sut gellir ehangu rôl AB i gynyddu effaith.³⁹

³⁸ Purcell, K., Elias, P., Green, A., Mizen, P., Simms, M., Whiteside, N., Wilson, D., Robertson, A., a Tzanakou, C. (2017) *Present Tense, Future Imperfect? – Young people’s pathways into work*, Prifysgol Warwick, Sefydliad Ymchwil Cyflogaeth, Coventry

³⁹ Brown, P. a James, D. (2020) ‘Educational expansion, poverty reduction and social mobility: Reframing the debate’, in *International Journal of Educational Research*, 100: 101537. doi:10.1016/j.ijer.2020.101537.

Adran 3. Adnoddau Cymru: ‘arweinwyr’ heb gefnogaeth polisi

Mae’r stori hyd yn hyn gwbl ddigalon: ar ôl dad-ddiwydiannu heb reolaeth a’r dryswch o ganlyniad i hynny ynghylch polisiâu generig wedi eu haddasu’n wael i nodweddion, ar lefel genedlaethol mae gan Gymru economi anhrefnus, ffurflywodraeth aneffeithiol a dryswch o ran hyfforddiant lle mae ardystio cymhwysedd wedi creu canlyniadau anfodddhaol. Ond, ar yr un pryd mae rhesymau dros fod yn llon, ar lefel leol neu ardal, ynghylch yr hyn sydd yn digwydd heb gymorth polisi neu anogaeth benodol. Mae gan Gymru broblem o ‘ganoll coll’ yn ymwneud â dim digon o BBaCh ond, yn y stoc presennol, mae gan Gymru hefyd ei ‘harweinwyr’ ar ffurf sefydliadau canolig eu maint sydd yn cyfuno gwerthoedd cymdeithasol â chraffter masnachol: mae’r rhain yn cynnwys cwmnïau sydd yn gwneud elw a chwmnïau dielw mewn sectorau fel gofal ac adeiladu.⁴⁰ Mae ein gwaith maes hefyd yn awgrymu bod y rhwydweithiau sydd wedi eu dosbarthu o gampysau AB lleol eu hunain yn arweinwyr.⁴¹

Mae adrannau diweddarach yr adroddiad hwn yn ymwneud â’r hyn y gall polisi ei wneud i gefnogi mwy o arweinwyr ond yn yr adran hon byddwn yn disgrifio’r hyn y canfuwyd mewn gwaith maes ar draws Cymru ym mis Rhagfyr 2019 wrth gyfwrdd â chwmnïau sydd yn cyflwyno gwasanaethau adeiladu a gofal, a gwirio gyda staff AB lleol am arferion busnes ac a oedd AB wedi cyfrannu at eu heffeithiolrwydd a sut. Roedd y mentrau hyn yn cynnwys rhai oedd yn gwneud elw a rhai dielw, yn rhai canolig i ganollig-fawr ac wedi eu lleoli’n rhanbarthol yn bennaf. Maent hefyd yn adlewyrchu meysydd lle mae’r ddau ryw yn cael eu gwahanu’n sylweddol yn alwedigaethol; yn y DU, mae 98.6% o weithwyr adeiladu yn ddynion ac mae 84.3% o weithwyr gofal yn fenywod.⁴² Roedd y pum sefydliad adeiladu yn cynnwys dau fusnes preifat, is-adran atgyweirio tai cyngor, gwasanaeth cynnal a chadw cymdeithas tai a chorff prentisiaeth adeiladu rhanbarthol ar y cyd. Roedd y pum darparwr gofal yn cyflwyno gofal i’r henoed, cymorth anabled a chymorth cymdeithasol ac emosiynol i blant ag anghenion dysgu ychwanegol. Roedd staff y coleg AB yn gwnaethom siarad â nhw yn cynnwys cydlynwyr cwricwlwm, athrawon a staff sydd yn ymgysylltu â’r cyflogwyr hyn.

Dewiswyd y sefydliadau am eu bod yn llwyddiannus gydag enw da yn eu meysydd ymarfer. Cafodd y rhesymau dros hyn eu cadarnhau yn y cyfweiliadau. Dangosodd y bobl y gwnaethom ni siarad â nhw, oedd yn cynnwys perchnogion, staff uwch a lefel ganoll, wybodaeth gadarn am eu busnesau, eu

⁴⁰ Mae’n bwysig nodi er bod y busnesau ‘arwain’ yn cyfuno gwerthoedd cymdeithasol â chraffter masnachol, mae mwy y gellir ac y dylid ei wneud. Yn benodol, mae angen i werth cymdeithasol cyfrifoldeb amgylcheddol fod yn brif fater i’r busnesau arwain; ac mae angen i Lywodraeth Cymru gymryd cyfrifoldeb dros greu adnodd sylfaenol a systemau trosi lle gall BBaCh ffynnu. Yn ymwneud â’r pwynt olaf, gweler: Calafati, L., Froud, J., Haslam, C., Johal, S., a Williams, K. (2020) ‘Serious about Green: building a Welsh wood economy through co-ordination’, Ymchwil yr Economi Sylfaenol <https://foundationaleconomy.com.files.wordpress.com/2020/10/serious-about-green-wkw-ferl-report-oct-2020-vb-002.pdf>

⁴¹ Ceir mwy o wybodaeth yn ymwneud â’r term ‘arweinwyr’ a’r ffordd y maent yn wahanol i fusnesau arfer gorau a mentrau cymdeithasol yn yr eirfa yn Atodiad B.

⁴² ONS (2018) EMP04: Employment by occupation, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/data/sets/employmentbyoccupationemp04>

marchnadoedd a'u gweithluoedd. Roedd yr holl fusnesau preifat bron yn gwmnïau teuluol oedd wedi cael eu sefydlu gan eu perchnogion presennol ac wedi tyfu'n gyflym yn ystod eu bywyd gwaith, tra bod un yn gwmni teuluol oedd wedi parhau'n llwyddiannus am dair cenhedlaeth. Roedd y cwmnïau dielw ar ffurf gwahanol ond roeddent i gyd, o fewn ffiniau eu ffurfiau sefydliadol gwahanol, yn entrepreneuraidd ac yn uchelgeisiol.

Gwerthoedd: Ategwyd craffter masnachol y sefydliadau hyn gan ymrwymiad cadarn i gleientiaid, lle a chymuned. Roedd pob un o'r darparwyr gofal y gwnaethom eu cyfweld wedi cael eu sefydlu i geisio llenwi bwlch yn narpariaeth gofal, a dyma eu gweledigaeth graidd o hyd. Pan ofynnwyd i berchennog darparwr gofal am ddyfodol y cwmni, yr ymateb oedd: 'Does gen i ddim problem gyda'r berchnogaeth cyhyd â bod y gwerthoedd yn cael eu cynnal'. Mynegodd y darparwyr adeiladu hyn yn nhermau eu cyfraniad i'w cymunedau: 'yr hyn y dechreuodd pobl ei sylweddoli yw'r waddol yr ydych yn ei gadael ar ôl, ar ôl i chi adeiladu'r adeilad a'r ffordd yr ydych yn ei adeiladu, pwysigrwydd cynnwys pobl [leol]'. Mynegodd yr holl ddarparwyr ymrwymiad cryf i hyfforddiant nid yn unig fel gofyniad busnes ond fel ymrwymiad moesegol i bobl ifanc a'u staff yn gyffredinol: 'Rwyf wedi bod yn brentis, rydych yn newid bywydau pobl, yn dydych?'. Cafodd hyn ei rannu gan staff coleg AB. Pan wnaethom ofyn am fyfyrwyr 'an-academaidd' oedd yn aml yn her i staff AB, dywedodd cydlynnydd cwricwlwm wrthym:

roedd llawer o'r bechgyn sydd ym maes adeiladu yn un o'r bechgyn hynny yn yr ysgol. Nhw yw'r bechgyn nad oeddent yn academaidd, maent yn gweithio gyda'u dwylo, nid oeddent yn hoff o'r ysgol, nid oeddent yn dod ymlaen yn yr ysgol, aethant ymlaen i safle adeiladu, roeddent yn ei hoffi, roeddent wrth eu bodd yno, nawr wrth i chi fynd yn hŷn, rydych yn newid. Mae eich agwedd tuag at bobl yn newid; rwy'n gwybod bod fy agwedd i yn newid bob dydd. Rwy'n maddau llawer mwy, nid eich bod eisiau gwneud hynny, ond rydych yn gweld pethau yn eu cyfanrwydd yn dydych? Nid arian yw popeth neu mae'n rhaid i mi gael hyn a'r llall...mae'n ymwneud â rhoi rhywbeth yn ôl a helpu pobl, a dyna'r pwynt gyda'r bechgyn hyn.

Terfynau twf: Er gwaethaf llwyddiant ac egni'r sefydliadau hyn, nid oedd ymdeimlad cryf bod y rhan fwyaf yn mynd i ehangu llawer y tu hwnt i'w maint presennol. Mae hyn yn atgyfnerthu'r ddadl bod angen stoc mwy o gwmnïau BaChau arnom am na allwn ddiybnyu ar ein harweinwyr presennol i dyfu. Nid yw nifer o'r cwmnïau preifat erioed wedi cael ymrwymiad cyffredinol i 'dwf' – eu blaenoriaeth oedd darparu gwasanaeth o ansawdd uchel mewn rhanbarth penodol, tra bod ehangu'n cael ei wneud fesul achos ar sail angen sydd heb ei ddiwallu. Penderfynodd un perchennog i beidio ag ehangu pan oeddent yn teimlo nad oeddent yn gallu sicrhau gwasanaethau o ansawdd uchel yn bersonol:

Dywedodd rhywun enw, ac nid oeddwn yn gwybod ai gofalwr neu gleient ydoedd. Felly meddyliais, na nid yw hyn yn iawn i fi. Oherwydd rwy'n adnabod y cleientiaid i gyd, rwy'n adnabod y gofalwyr i gyd, felly fe wnaethom dynnu'n ôl a dweud nad oeddem yn mynd am y tendr [... am waith ychwanegol].

Mae'r un perchennog wedi nodi'r angen am wasanaeth (seibiant) newydd yn yr ardal, ond yn hytrach nag ehangu'r busnes presennol, mae'n dadlau yn lle hynny y dylid sefydlu gwasanaeth newydd sydd

yn mynd i'r afael â'r bwlch hwnnw. Mae busnes adeiladu arall wedi cyfyngu ei weithrediadau i fod o fewn radiws o 50-60 milltir i'w ganolfan er budd ansawdd bywyd ei staff – er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cyrraedd yn ôl i'w cartrefi bob nos. Ceir hefyd mater rhannol gudd i gwmnïau teuluol yn ymwneud â dilyniant. Os yw'r cwmni wedi bod yn gynnyrch unigolyn (neu bâr) egniol, mae marc cwestiwn yn ymwneud â'i ehangu i'r dyfodol pan fydd y sylfeinydd yn symud ymlaen ac nid oes olynnydd o reidrwydd â buddiannau cadarn yn y busnes.

Mae gan y sefydliadau dielw y siaradwyd â nhw ddi-ddordeb yn ehangu lle y bo'n bosibl ond maent o reidrwydd wedi eu cyfyngu gan eu dalgylchoedd sefydliadol – mae cynghorau lleol neu gymdeithasau tai yn gweithredu o fewn ffiniau. I'r graddau y maent wedi ehangu neu y byddant yn gwneud, mae cwmnïau dielw yn cael eu hysgogi gan y dymuniad i symud i mewn i feysydd a reolwyd yn flaenorol gan is-gontractwyr (nad ydynt o Gymru yn aml) i wella ansawdd a chreu buddion ar gyfer y rhanbarth:

mae contractwyr allanol ...yn gweithio tan brynhawn dydd Gwener, maent eisiau gorffen yn gynnwys ar ddydd Gwener ac mae'r holl arian yr ydym yn ei roi iddynt yn mynd i fyny'r M6 ac yn mynd i rywle arall.

Mae'r sefydliadau hyn wedi bod yn cynyddu ystod a dyfnder eu sgiliau yn raddol er mwyn disodli'r angen am is-gontractwyr.

Cyfyngiadau ar hyfforddiant: Roedd yr holl sefydliadau y siaradwyd â nhw wedi ymrwymo i hyfforddi eu staff, ac fe wnaethant sôn yn gadarnhaol am eu perthynas â champysau AB lleol yn yr ardal. Mae, fodd bynnag, ffiniau sectoraidd a therfynau allanol i'w hymrwymiad ymarferol i ehangu hyfforddiant. Mewn adeiladu, y prif rwystr i ehangu nifer y prentisiaethau yw dibyniaeth trwm cwmnïau adeiladu preifat ar gwmnïau is-gontractio.

Mae cwmnïau preifat blaenllaw yn darparu data ac ymrwymadau cyffredinol i hyfforddiant fel rhan o'u dyletswyddau cymdeithasol yn unol â fframweithiau caffael, ond nid ydynt yn uniongyrchol gysylltiedig â darparu a gwella'r hyfforddiant ei hun. Mae'r cwmnïau arwain yn sefydliadau bach iawn gyda staff yn canolbwyntio ar reoli prosiectau, tendro ac yn y blaen. Nid ydynt yn derbyn llawer iawn o brentisiaethau, os o gwbl. Mae'r cwmnïau hyn yn defnyddio cronfa o is-gontractwyr sydd wedi eu sefydlu sydd yn cynnal elfennau penodol o'r gwaith adeiladu. Nid yw'r is-gontractwyr, fodd bynnag, yn derbyn llawer o brentisiaid chwaith. Maent yn darparu gwaith i micro-fusnesau (1-5 gweithiwr) a'r cwmnïau hyn sydd yn darparu'r rhan fwyaf o'r cyfleoedd ar gyfer prentisiaid. Awgrymodd gwaith maes fod y prentisiaethau hyn yn aml yn cael eu cynnig ar sail cysylltiadau teuluol neu ffrindiau teuluol, sydd yn creu perygl o atgyfnerthu patrymau presennol o anghydraddoldeb o ran mynediad, ac wedi eu cyfyngu gan y penderfyniadau y mae pob busnes yn eu gwneud am y tebygolrwydd (ansicr) o gadw prentis y tu hwnt i dymor y brentisiaeth.

Mae'r cadwyni cyflenwad llafur estynedig hyn gyda chontractwyr preifat (yn gweithio ar gontractau cyhoeddus yn aml) yn wrthgyferbyniad i sefydliadau adeiladu'r cyngor a chymdeithasau tai, sydd wedi lleihau eu dibyniaeth ar is-gontractwyr ac sydd â rheolaeth uniongyrchol dros faint ac ansawdd

hyfforddiant prentisiaid. Roedd y rheolwyr arwain yn y sefydliadau hyn yn ymfalchïo yn y ffaith eu bod yn gallu cynnig prentisiaethau o ansawdd mewn ffordd nad oedd cwmnïau rhanedig y sector preifat yn gallu gwneud. Fel y dywedodd un:

yr hyn yr wyf yn ceisio ei wneud yw tyfu fy rhai fy hun oherwydd wedyn, yn ei hanfod, fel y gallwch ei werthfawrogi, gallwch eu ffurfio y ffordd y dymunwch i weithio i'r sefydliad a gallwch sicrhau eu bod yn cael hyfforddiant i gael y sgiliau angenrheidiol..... Mae gennym lawer mwy o reolaeth dros y peth oherwydd eu bod i gyd yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol.

Yn y ffordd hon roedd ffurf sefydliadol yn chwarae rôl uniongyrchol o ran gallu darparu cynnig cyflogaeth ac addysgol o ansawdd.

Mae'r darparwyr gofal y gwnaethom gyfweld â nhw hefyd wedi ymrwymo i hyfforddiant ond maent yn fwy uniongyrchol gysylltiedig â'i ddarparu na'r cwmnïau adeiladu, yn gweithio'n agos gyda champysau AB a/neu'n darparu hyfforddiant yn fewnol. Mae hyn yn arbennig o bwysig yng nghydestun gofynion newydd Cymru ar gyfer gweithwyr gofal Lefel 2, lle bydd cohort ychwanegol o weithwyr presennol angen cymwysterau wedi eu huwchraddio dros y ddwy flynedd nesaf fel rhan o ofynion rheoliadol newydd ar gyfer cofrestru. Mae'r ymrwymiad ymarferol i hyfforddiant, fodd bynnag, yn cael ei atal yn rhannol gan y lefelau uchel o drosiant staff gofal. Mae lefelau isel y tâl ar gyfer gweithwyr gofal sydd yn fenywaidd yn bennaf yn golygu bod nifer fawr o'r staff yn gadael am swyddi â thâl uwch neu waith sydd yn talu'n debyg sydd yn llai o straen, fel gweithio mewn archfarchnadoedd. Soniodd yr holl ddarparwyr gofal am y broblem hon, ac mae gan ddau ddarparwr drosiant staff blynyddol o 20 y cant – sydd yn is na chyfartaledd y diwydiant ond sydd yn dal yn sylweddol.

Mae'r lefel hon o drosiant yn golygu, er bod llawer iawn o hyfforddiant ar lefel mynediad ym maes gofal, mae cyfran sylweddol ohono, yn ei hanfod, yn cael ei wastraffu ac mae'n peryglu gallu'r sefydliad i ddatblygu arbenigedd staff sydd eisoes yn y sector ymhellach. Canlyniad arall yw bod y gofynion cofrestru cynyddol, a gefnogir yn gyffredinol gan ddarparwyr fel rhywbeth sydd yn gwella ansawdd y sector, yn cael eu gwrthwynebu gan lawer o weithwyr presennol a allai adael o ganlyniad: 'Mae'n rhaid cael y cyflog [cynyddol] os ydych eisiau'r cymwysterau hyn.... Mae'r hyfforddiant y mae'n rhaid i'r bobl hyn ei wneud o'i gymharu â rhywun sydd yn llenwi silffoedd, yn aruthrol'.

Cyfyngiad arall yn rhychwant hyfforddiant yw nad yw yn aml yn ymestyn y tu hwnt i'r cyfnod mynediad, yn arbennig ym maes adeiladu. Mae'n anodd cyfleu sgiliau rheoli (e.e. goruchwyllo ac amcangyfrif) mewn hyfforddiant prentisiaeth a gall fod diffyg ysgogiad i ficro-gwmnïau drosglwyddo'r sgiliau hyn i brentisiaid lle gellir eu defnyddio mewn cystadleuaeth â'r cyflogwr: 'oherwydd am wn i byddai llawer o bobl yn ei weld fel rhoi mwy o wybodaeth i'r prentis i fynd a gwneud hynny ar ei liwt ei hun beth bynnag'. Eto, yn absenoldeb hyfforddiant sydd yn ymestyn y tu hwnt i'r cyfnod hyfforddiant cychwynnol, efallai nad oes gan ficro-gwmnïau y sgiliau i fod yn fusnesau maint canolog hyfyw.

Cyfyngiadau i gydlynu: Mae'r holl sefydliadau y gwnaethom siarad â nhw yn cefnogi gweithio gyda busnesau eraill i godi safonau a gwella eu diwydiannau yn gyffredinol. Yn ymarferol, fodd bynnag, ymddengys bod cyswllt cyfyngedig iawn rhwng cyflogwyr y tu hwnt i rywfaent o rwydweithio a chydweithredu ar faterion penodol fel iechyd a diogelwch. I ryw raddau mae hyn yn ganlyniad y gellir ei ragweld o gystadleuaeth yn y farchnad a thensiynau sydd yn cael eu creu gan dendro cystadleuol, sydd yn arwain at amharodrwydd i rannu gwybodaeth am arfer gorau a allai naill ai erydu manteision marchnad cwmni neu ddatgelu gwendidau i gystadleuwyr neu brynwyr. Mae'n nodedig, fodd bynnag, bod cyswllt cyfyngedig hefyd rhwng y sector cyhoeddus a sefydliadau dielw, lle nad yw pwysau cystadleuol yn berthnasol yn yr un ffordd.

Trwy eu campysau mae colegau AB wedyn yn darparu'r prif fath o gydlynu mewn perthynas â hyfforddiant a sgiliau. Mae hyfforddiant ar gampws yn darparu math sylweddol o barhau cysylltiad llwyr rhwng cyflogwyr heb gysylltiadau ochrol uniongyrchol, ac mae'r hyfforddiant hwn yn ffurfio man trosi parhaus rhwng safonau sgiliau cyffredinol a gweithleoedd. Dywedodd cyflogwyr wrthym hefyd sut gall aseswyr gweithleoedd gyfleu arfer gorau ar draws busnesau, nid yn unig i brentisiaid ond, trwyddynt hwy, i weithleoedd yn fwy cyffredinol.

Mae gan golegau AB nifer o ffyrdd y gallant gysylltu â chyflogwyr, yn cynnwys unedau ymgysylltu cyflogwyr neilltuol. Canfuasom, fodd bynnag, fod y mathau gwahanol o ymgysylltu cyflogwyr yn cael eu gwasgaru ar draws ardaloedd gwahanol o'r colegau ac yn canolbwyntio ar swyddogaethau penodol, ar wahân (e.e. prentisiaethau, cael lleoliadau gwaith i fyfyrwyr, cadw cofrestrau iechyd a diogelwch galwedigaethol). Mynegodd rhai staff ansicrwydd ynghylch pwy oedd yn gyfrifol, er enghraifft, am ymgysylltu â chyflogwyr yn eu maes cwricwlwm. Mae lle yma i golegau fabwysiadu rôl ymgysylltu cyflogwyr mwy cydlynus gydag adnoddau gwell all, fel trydydd parti credadwy, gyfrannu at greu cysylltiadau gwell rhwng cyflogwyr eu hunain.

Un maes lle gallau colegau AB gyfrannu ar unwaith tuag at gydlynu gwell rhwng cyflogwyr yw ehangu cynlluniau rhannu prentisiaethau. Mae'r cynlluniau hyn yn cynyddu nifer y prentisiaethau sydd ar gael trwy alluogi prentisiaid i gael eu rhannu rhwng cwmnïau na fyddai, ar eu pen eu hunain, yn gallu derbyn prentisiaid am gyfnod eu hyfforddiant. Mae gan Gymru'r cynllun prentisiaeth ar y cyd cyntaf a'r mwyaf yn y DU, sydd ar hyn o bryd yn cyflogi dros 120 o brentisiaid adeiladu ac yn cyflogi dros 650 o brentisiaid ar y cyd hyd yn hyn⁴³. Caiff ei arwain gan gyflogwyr allweddol, ond mae colegau AB yn chwarae rôl hanfodol, yn cynnwys bod ar y Bwrdd a darpariaeth ffisegol ar gyfer staff, yn cynnwys

⁴³ Gweler <http://cyflebuilding.co.uk>; Roe, P. a Costello, M. (2014) *Gwerthusiad o Gynlluniau Peilot Rhannu Prentisiaethau*, Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cynulliad Cymru, Caerdydd

swyddogion lleoliad. Mae'r cynllun, fodd bynnag, yn gyfyngedig i un rhanbarth yng Nghymru yn unig a chwalwyd ymgais i ddechrau cynllun tebyg trwy goleg AB mewn rhanbarth arall yng Nghymru oherwydd prinder adnoddau. Gallai colegau AB helpu i ddechrau cynllun rhannu prentisiaethau fel rhan o dderbyn rôl gydlynw ehangach.

Terfynau i adnoddau AB: Roedd y staff AB y siaradwyd â nhw yn ymddangos yn arbenigwyr yn eu maes ac yn brofiadol iawn. Roedd y staff yn amlwg yn uchel eu parch gan gyflogwyr a chafodd y berthynas â champysau lleol, yn arbennig ar lefel unigol gyda staff AB allweddol, ei ddisgrifio'n gadarnhaol iawn: 'mae ei gwybodaeth Asesydd Gweithle] yn enfawr... mae wedi bod yn rheolwr yn y system ofal... Rwy'n credu ei bod yn hanfodol i ddatblygiad tîm ein staff'. Dangosodd y staff AB y siaradwyd â nhw hefyd, fel y disgrifir uchod, ymrwymiad gwerthoedd cryf i ddarparu cyfleoedd i bobl ifanc yn eu cymunedau i gael yr hyfforddiant sydd ei angen arnynt i wella eu bywydau.

Mae staff AB yn canolbwyntio ar ystod o heriau. Fwyaf uniongyrchol mae cyfres barhaus o ddiwygiadau i gwricwla, cymwysterau a gofynion cofrestru sydd yn gofyn am ymdrech ddwys. Yn fwy eang, mae ehangu y boblogaeth myfyrwyr yn cyflwyno nifer o ddysgwyr oedd wedi eu dadrithio yn flaenorol i AB sydd yn gofyn am strategaethau addysgu newydd. Mae mathau eraill o gymorth yn cael eu sefydlu hefyd ar gyfer grwpiau penodol o fyfyrwyr, fel y rheiny â phroblemau iechyd meddwl, sydd yn cael eu nodi'n gynyddol fel grŵp blaenoriaeth uchel. Mae heriau hefyd yn ceisio newid patrymau cyfranogiad sydd wedi eu sefydlu, yn arbennig mewn cymwysterau galwedigaethol. Mae llai nag 8% o weithgareddau dysgu ym meysydd cynhyrchu sydd yn talu orau, peirianeg ac adeiladu, yn cael eu gwneud gan fenywod, ac mae myfyrwyr BAME yn dal i gan eu tangynrychioli wrth ddysgu yn y gweithle a drefnir gan AB, yn cynnwys prentisiaethau⁴⁴.

Mae'r rhain a heriau eraill a wynebir gan golegau yn gofyn am fwy o adnoddau. Er bod hyn yn cael ei fodloni'n rhannol, mae ehangu'r boblogaeth myfyrwyr yn cael ei ysgogi'n rhannol gan gysylltiad cronfeydd twf i gynyddu niferoedd myfyrwyr, yn hytrach na chyllid grant bloc ar gyfer datblygu a chynnal gallu. Soniodd staff wrthym am y twf sylweddol ym maint dosbarthiadau, sydd, ynghyd â newidiadau yn y cohort myfyrwyr, wedi golygu yn ymarferol gorfod dewis rhwng cytuno i beryglu dirywiad mewn safonau neu gyfraddau gadael uchel. Mae'r cyfyngiadau mewn cyllid hefyd yn cyfyngu'r gallu ar gyfer arloesedd a datblygu trefniadau sefydliadol mwy sefydledig. Ni ellir cyflawni gallu colegau AB i gychwyn a chefnogi cynlluniau rhannu prentisiaethau, er enghraifft, heb gyllid ychwanegol neilltuol ar gyfer y rôl honno.

⁴⁴ Gweler Ystadegau Cymru (2019) Learning program numbers by gender, ethnicity and provision type, <https://stats.wales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Lifelong-Learning-Wales-Record/learningprogramme-by-gender-ethnicity-provisiontype>

Rhan II – Cyfeiriadau Newydd

Adran 4. Campysau Addysg Bellach fel galluogwyr

Yn Rhan I fe wnaethom ddisgrifio ffyrdd lle mae Addysg Bellach yng Nghymru yn cael ei gyfyngu gan yr economi anhrefnus a ffurflwydraeth ranedig Cymru a hefyd gan ffocws cul ar ardystiadau addysgol cynyddol ar yr un pryd ag y mae cyflogwyr yn lleihau eu buddsoddiad mewn hyfforddiant. Rydym hefyd wedi gweld, fodd bynnag, fod colegau AB yn sefydliadau sydd yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr a bod haen o gyflogwyr BBaCh 'arweiniol' sydd yn cyfuno llwyddiant masnachol ag ymroddiad i le. Yn y rhan hon o'r adroddiad rydym yn archwilio sut gallai AB ddefnyddio ei harbenigedd addysgol a sefydliadol i gynorthwyo'r gwaith o ddiwygio'r galw am lafur trwy ehangu categorïau galwedigaethol a chydlynau cymunedau busnes lleol neu ardal.⁴⁵

Rhagamod ar gyfer derbyn y rôl ehangach hon sydd yn galluogi yw newid y ffordd yr ydym yn ystyried Addysg Bellach. Mae angen i ni symud i ffwrdd o'i gweld fel adlewyrchiad yn unig o anghenion busnes, a cholegau AB fel angorau goddefol yn eu cymunedau lleol. Dylai eu campysau yn lle hynny gael eu gweld fel aelodau gweithredol, sydd eisoes yn llunio'r cyflenwad llafur a gallent wneud mwy i lunio'r cyflenwad, adnewyddu'r galw am lafur a galluogi gweithgaredd busnes 'arweiniol' mewn cymunedau.

AB fel galluogwr economaidd

Wrth edrych o safbwynt economaidd traddodiadol, mae AB yn aml yn cael ei hystyried yn ymwneud â pharatoi pobl ar gyfer gwaith (yr hyn y mae economegwyr yn ei alw'n gyflenwad llafur datblygol). Wrth gyflawni'r rôl hon, caiff ei hystyried yn asiant goddefol: endid cynorthwyol sydd yn ymateb i anghenion newidiol cyflogwyr o ran cyflenwad llafur. Yn gryno, nid yw'n cael ei hystyried yn asiant gweithredol sydd yn helpu i lunio'r farchnad lafur.

Mae angen i ni ymwrthod â'r stereoteip goddefol hwn sydd yn canolbwyntio ar gyflenwad llafur ac ystyried AB fel rhywbeth sydd yn llunio natur gwaith a swyddi. Mae hyn, mewn gwirionedd, yn ddealltwriaeth fwy cywir o'r rôl y mae wedi ei chyflawni. Wrth i natur trawsnewidiadau bywyd-gwaith newid, mae angen i AB gymryd mentrau sydd yn helpu pobl i ymdrin â'r trawsnewidiadau hyn yn well. Mae gwella ansawdd a natur cyflenwad llafur yn cynyddu dewisiadau nid yn unig i weithwyr – ond hefyd i gyflogwyr sydd angen llafur mewn cynhyrchiant.

Yn bwysicach, fodd bynnag, mae angen i Addysg Bellach ehangu ei huchelgais a helpu i lunio'r galw am lafur. Yn arbennig, dylai AB fod yn helpu i lunio'r broses o greu swyddi. Er ei fod yn aml yn cael ei bortreadu fel proses lled-naturiol neu dechnegol, mae creu swyddi mewn gwirionedd yn ddeinamig ac yn gymdeithasol iawn. Er bod cyflogwyr yn y pen draw yn creu swyddi gwag, maent hefyd yn gwneud hynny yng ngoleuni'r ffordd y mae posibiliadau ar gyfer gwaith yn cael eu diffinio –

⁴⁵ Mewn man arall yn yr adroddiad hwn, rydym yn nodi graddfa a her yr argyfwng amgylcheddol. Bydd y sector AB, yn cynnwys trwy ei rwydweithiau o gampysau, yn rhan bwysig o fynd i'r afael â hyn. Fodd bynnag, mae archwilio'r mater hwn yn ehangach y tu hwnt i gwmpas yr adroddiad presennol.

ac mae'r ddealltwriaeth hon yn cael ei llunio gan yr amgylchedd y maent yn gweithredu ynddo. Mae'n hysbys iawn bod y materion allweddol yn y fan hon yn ymwneud â galw am gynnyrch neu wasanaeth a gynhrychir a mynediad at gyfalaf, i gael y modd i fodloni'r cyfleoedd masnachol. Ond mae creu swyddi hefyd yn ymwneud â materion fel sut mae cyfleoedd cyflogaeth yn cael eu diffinio a'u llunio gan fodolau busnes sydd yn llywio'r ffordd y caiff ffactorau cynhyrchu eu paratoi i fodloni'r cyfleoedd gwasanaeth neu gynnyrch canfyddedig.

Campws AB fel galluogwr ardal

Beth gall colegau AB ei gyfrannu at yr economi leol, ardal a rhanbarthol a chymdeithas? Mae'n angenrheidiol meddwl yn ddadansoddol am rôl benodol a phwysig y mae'r rhwydwaith wedi ei ddsbarthu o gampysau eisoes yn ei chwarae yn eu hardaloedd; gan mai'r rôl benodol hon yw'r sylfaen ar gyfer adeiladu popeth arall. Y prif rwystr deallusol yma yw pan fydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r rôl ehangach posibl ym mywyd economaidd a chymdeithasol endidau fel campysau AB, cânt eu dychmygu fel un ymysg llawer o'r hyn a elwir yn 'sefydliadau angor lleol' gyda rolau tebyg yn eu hanfod yn y gymuned. Felly mae'n rhaid i ni ddechrau gyda chyfrifiad o ble y daw'r cysyniad sydd wedi ei or-gyffredinoli o 'sefydliad angor, a sut mae'n cuddio rôl benodol campysau AB, yn ogystal â'r ffaith nad ydynt yn gymaint, efallai, yn 'angorau' goddefol ond yn hytrach yn alluogwyr adnewyddu economaidd a chymdeithasol.

Daeth y term 'sefydliad angor' yn boblogaidd ar ddechrau'r 2000au i ddisgrifio'r prifysgolion a'r ysbysai nad oeddent yn gallu gadael dinasoedd America am Asia â chyflogau isel fel yr oedd cwmnïau corfforaethol yr UD wedi gwneud. Ers hynny mae wedi cael ei ehangu, fel bod gennym restrau hir o sefydliadau angor (cyhoeddus a dielw) yn y defnydd presennol o'r term. Mae'r rhain bellach yn cynnwys sefydliadau diwylliannol fel amgueddfeydd, sefydliadau crefyddol a chanolfannau milwrol (ond, nid cwmnïau corfforaethol preifat fel archfarchnadoedd).⁴⁶

Gan fod y sefydliadau hyn yn amlwg yn heterogenaidd, mae'r rhestr yn cael ei huno trwy roi set o nodweddion cyffredinol i bob angor; cyflogwyr lleol sylweddol yw angorau, mae ganddynt bŵer prynu sylweddol ac yn berchen ar dir ac asedau eraill.⁴⁷ Mae polisi wedyn yn ymwneud â sut i ddefnyddio'r adnoddau hyn fel ysgogwyr ar gyfer datblygiad. Yng ngweledigaeth radical Cydweithfa Democratiaeth o ddatblygu cyfoeth cymunedol, mae'r pwyslais ar bŵer prynu lleol a chreu mentrau cymdeithasol; ac, yn fersiwn Seisnig cysylltiedig CLES o ddatblygu cyfoeth cymunedol, mae'r fwrdeistref (fel Preston) yn chwarae rôl drefniadol.⁴⁸

Yn ymarferol, mae'n anodd symud yr ysgogwyr prynu mewn ffyrdd sydd yn creu canlyniadau ystyrlon. Felly, wrth brynu, mae'n gymharol hawdd symud contractau i gyflenwyr lleol, fel y mae Preston ac eraill wedi ei wneud. Ond nid yw lleoliaeth côd post lle mae angorau yn cyfrif anfonebau gan

⁴⁶ Smallbone, D., Kitching, J., a Blackburn, R., (2015) Anchor Institutions and Small Firms in the UK, UKCES, Wath-upon-Deerne, page vii Ar gael yn: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/414390/Anchor_institutions_and_small_firms.pdf

⁴⁷ Y Ganolfan Strategaethau Economaidd Lleol (2019) *Anchor Institutions and Social Business in the UK*, CLES, Manceinion <https://cles.org.uk/wp-content/uploads/2019/02/Community-business-and-anchor-institutions-Digital.pdf>

⁴⁸ Ibid.; Guinan, J., ac O'Neill, M. (2020) *The Case for Community Wealth Building*, Polity, Caergrawnt

ddosbarthwyr lleol yr un peth â gwerth a ychwanegir gan broseswyr lleol. Yn yr un modd, mae dewisiadau prynu angorau ar gyfer cyflenwyr lleol yn amlwg ar sero yn yr economi fwy oni bai ei bod yn creu cwmiau galluog sydd yn gallu tyfu trwy ddod o hyd i gwsmeriaid newydd y tu mewn a'r tu allan i'r ardal. Nid yw hyn yn hawdd, fel y gallwn weld o lwyddiant cyfyngedig yr Evergreen Coops yn Cleveland sydd ar ôl deng mlynedd yn cyflogi tua 200 o weithwyr⁴⁹ mewn ardal fetro o 1.7 miliwn, lle mae busnesau bach, preifat yn rheoli.

Ond mae problem mwy sylfaenol gyda'r ymagwedd hon o ran ei bod yn cuddio'r man lle mae gan angorau amrywiol swyddogaethau gwasanaeth cyhoeddus amrywiol. Mae sefydliadau angor unigol yn ymgysylltu â ffyrdd gwahanol iawn ac mae hyn yn aml yn cael eu guddio gan ddefnydd llac o'r term 'cymuned' pan mae sawl cymuned benodol yn y rhan fwyaf o ardaloedd ac mae'r defnydd eang o geir wedi agor pob math o afleoliad cymdeithasol a gofodol. Mae'r materion ehangach hyn am gymunedau lluosog y tu hwnt i gwmpas yr adroddiad hwn ond, yn ein barn ni, mae angen i bolisi cyhoeddus ddechrau trwy ystyried y gwahaniaethau rhwng angorau a'u hymgysylltu amrywiol â chymunedau cymdeithasol a busnes.

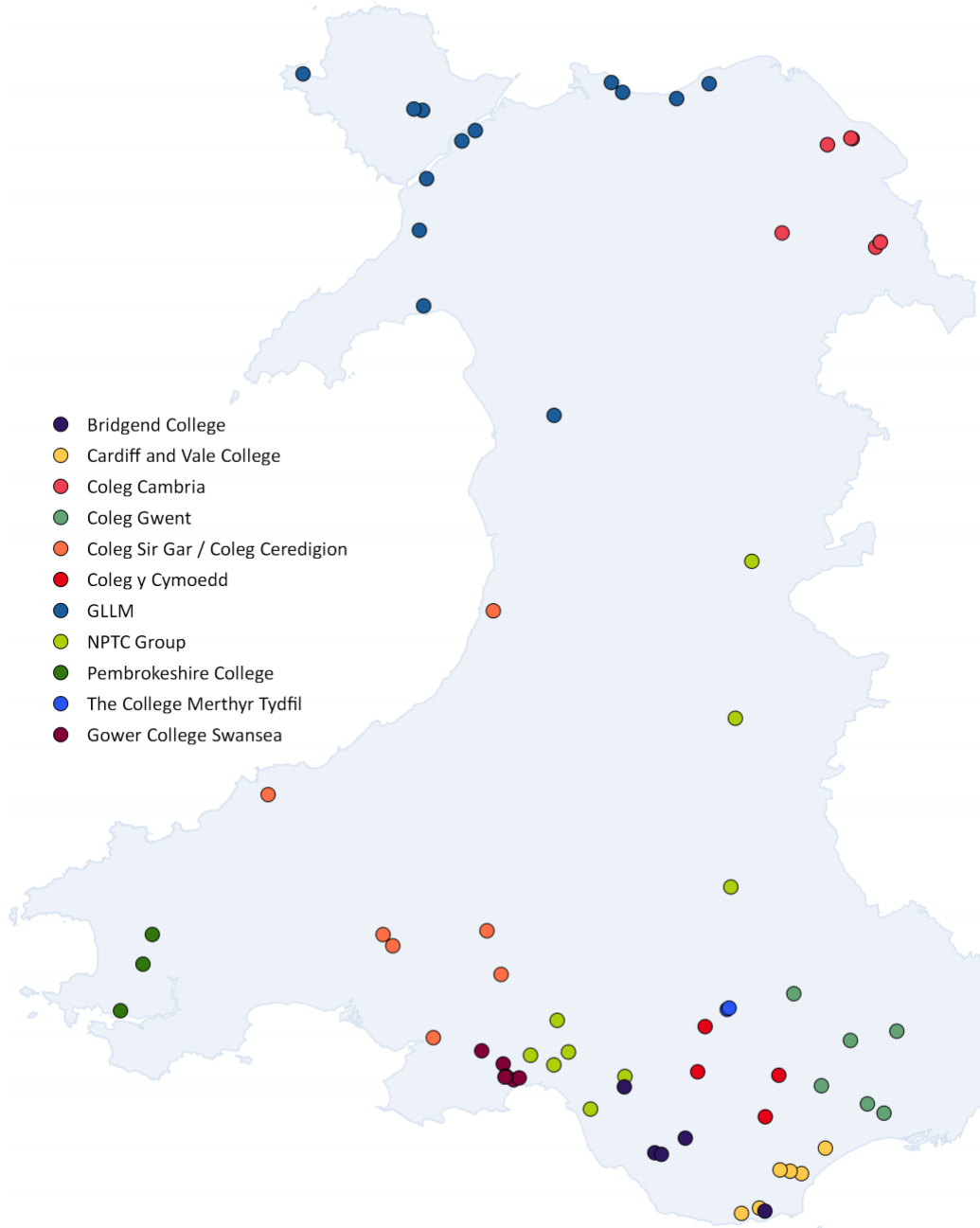
Pan fyddwn yn cymharu colegau AB, ac yn arbennig eu campysau, â sefydliadau eraill sydd wedi eu labelu fel angorau, fel ysbytai neu brifysgolion, mae'n dod yn amlwg bod ganddynt berthynas wahanol iawn (wedi ei phennu gan wasanaeth) â chymdeithas leol a'r gymuned fusnes leol. Bydd ysbyty aciwt, er enghraifft, yn ymgysylltu'n anghymesur â chleifion hŷn ac yn ymgysylltu â busnes (lleol a chenedlaethol) trwy gontractau ar gyfer gwasanaeth. O fewn addysg, bydd gwahaniaethau pwysig mewn ymgysylltu cymdeithasol a busnes rhwng ysgolion cynradd, y sector addysg bellach a phrifysgolion. Er enghraifft, o'i gymharu â phrifysgol, mae campws AB yn fwy tebygol o gael:

- cohort amrywiol o fyfyrwyr lleol, yn cynnwys pobl ifanc a dysgwyr gydol oes, yn cynnwys rhai sydd angen cymorth cymdeithasol
- rhwydwaith dwys o gysylltiadau â busnesau ardal sydd yn angenrheidiol i gyflwyno gweithgareddau craidd (e.e. lleoliad gwaith a phrentisiaeth)
- weithiau cyfleusterau y gellir eu hadleoli a allai gynyddu nifer yr ymwelwyr mewn canolfannau trefi ôl-fanwerthu ac (yn y dref a thu allan) mewn sefyllfa dda i agor a rhannu cyfleusterau ar gyfer ardaloedd.

Mae'r map ar y dudalen nesaf yn dangos campysau Addysg Bellach a chyfleusterau ym Mawrth 2020. Mae Addysg Oedolion Cymru yn darparu addysg gymunedol i oedolion mewn lleoliadau ychwanegol niferus ar draws Cymru ac mae map o'r rhain ar gael yn Atodiad D.

⁴⁹ Sheffield, H. 'How Cleveland Evergreen Coops created jobs...', *The Independent*, 3 Ebrill 2019

Location of Wales' Further Education Campuses and Facilities*



*A separate chart illustrates the location of Adult Learning Wales locations

Mae ensyniad y gymhariaeth yn syml. Mae 'sefydliad angor' yn gategori cyfyngedig am ei fod yn rhwystro amrywiaeth ymgysylltu â chymdeithas a chymunedau busnes lleol. Mae pob angor, yn eu ffyrdd gwahanol, yn werthfawr o ran darparu gwasanaethau sylfaenol; ond y dasg ddeallusol a gwleidyddol yw deall sut maent yn werthfawr mewn ffyrdd gwahanol er mwyn i ni allu datblygu eu

galluoedd amrywiol. Mewn addysg bellach, y pwynt allweddol yw na ellir cyflwyno addysg alwedigaethol a phellach heb rwydwaith wedi ei ddsbarthu o gampysau AB sydd yn ymgysylltu'n barhaus â chategoriâu galwedigaethol a'u ffiniau cyfnewidiol ac yn yr un modd gyda dewisiadau BBaCh o ddydd i dydd. Mae gan y campws AB lleol wedyn batrwm o ymgysylltu cymdeithasol a busnes sydd yn rhoi'r potensial iddo weithredu fel galluogwr adnewyddu economaidd a datblygiad cymuned fusnes.

Bydd gweddill yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r ffordd y gellir galluogi campysau AB a chwmnïau 'arwain' i wneud mwy. O'r safbwynt hwn, mae 'cymuned' yn yr unigol heb gydnabod y lluosog mor gamarweiniol â'r syniad o'r 'economi'. Yr hyn sydd gan Gymru yw nifer fawr o gymunedau galwedigaethol a busnes sydd eisoes yn bodoli a'r rhain yw'r pethau y gallem ddechrau eu hailadeiladu yn economaidd ac yn gymdeithasol pe byddai campysau AB yn cael eu grymuso i weithredu fel galluogwyr ar gyfer adnewyddu.

Adran 5. Cryfhau gallu Addysg Bellach i ddatblygu dinasyddion a swyddi o ansawdd

Cyn troi at y ffordd y gallai'r sector Addysg Bellach ac yn arbennig campysau colegau chwarae mwy o rôl fel galluogwr adnewyddu, mae'n rhaid i ni ddechrau trwy fynnu'r angen i Lywodraeth Cymru gefnogi eu hymdrechion. Mae popeth yr ydym yn ei gynnig mewn adrannau diweddarach yn gofyn am allu addysg bellach ac mae cwmpas sylweddol ar gyfer arbrawf sefydliad unigol. Fodd bynnag, gyda'i gilydd, ni ellir cyflawni llawer ar draws Cymru trwy strategaethau adeiladu busnes o ddim o'r gwaelod i fyny yn unig. Bydd potensial colegau AB fel galluogwr adnewyddu ond yn cael ei wireddu os yw Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yn cefnogi campysau AB mewn ffordd briodol a gallant wedyn ddisgwyl ymrwymiad colegau AB i genhadaeth adnewyddu eang.

Mae'r rhwydwaith o gampysau Addysg Bellach yng Nghymru yn arweinyddiaeth ohewydd, o'i gymharu â systemau addysg galwedigaethol a phellach cyfwerth yn y byd Saesneg, mae mewn cyflwr cymharol dda. Mae ganddo seilwaith ffisegol da. Caiff ei reoli a'i staffio'n dda gan athrawon y mae eu proffesiynoldeb yn cael ei werthfawrogi. Nid yw wedi bod yn dameidiog nac wedi cael ei israddio gan fentrau polisi wedi eu creu'n wael sydd wedi eu cyfeirio tuag at symud i gymhwysio syniadau'r farchnad yn amhriodol i'r maes hwn, fel yn Awstralia a Lloegr er enghraifft. Ni ddylid cymryd y waddol hon yn ganiataol ac mae angen ei chydabod a'i chadarnhau. Ond, fel ein holl arweinwyr, er mwyn i Addysg Bellach yng Nghymru wneud mwy, mae angen mwy o gefnogaeth.

I ddechrau, mae angen cydnabod cefnogaeth i addysg alwedigaethol a phellach, fel cyfrifoldeb Llywodraeth Cymru gyfan (yn hytrach na'i roi o'r neilltu fel cyfrifoldeb cyllid yr Adran Addysg a/neu Economi a Sgiliau). Mae mathau cynaliadwy o hyfforddiant a chyflawni elw effeithiol ar fuddsoddiad mewn hyfforddiant galwedigaethol yn dibynnu ar strwythur a threfniadaeth yr economi. Os nad yw gweithleoedd yn gwneud defnydd llawn o sgiliau a/neu'n darparu cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer datblygiad cychwynnol a pharhaus y gweithlu, yna bydd gallu dysgwyr addysg bellach i gyfrannu'n economaidd a thyfu'n bersonol yn cael ei danseilio.

Fel y nodwyd yn Adran 2 uchod, mae hyn eisoes yn broblem ar draws y DU, yn cynnwys Cymru. Nid yw hyn yn gymaint o fethiant gan y system addysg bellach, ond yn hytrach yn broblem o ran strwythur busnesau a'r swyddi y maent yn eu darparu – yr hyn y mae economegwyr yn ei alw'n alw am lafur. Mae pennu lefel a siâp y galw am lafur yn heriol. Mae llawer o'r ysgogwyr (yn arbennig polisïau ariannol, cyllidol a diwydiant) yn cael eu pennu ar lefel Llywodraeth y DU. Ond nid yw Llywodraeth Cymru heb rym yn y maes hwn am fod ganddi ddylanwad sylweddol o ran ei strategaethau caffael. Mae problemau'n deillio o drefniadau caffael presennol y Llywodraeth yng Nghymru, sydd yn seiliedig ar 'ymagwedd drafodaethol' gul. Nodwedd o hyn yw diddordeb mewn 'priso cost isaf' a hoffter i bentyrru gwaith prosiect allan ar raddfa fawr yn aml y tu hwnt i gyrraedd cwmnïau lleol neu ardal.

Mae angen diwygio caffaeliad cyhoeddus a'i drefnu ar sail 'contractio perthynol'. Byddai trefniadau o'r fath yn caniatáu meithrin cwmnïau wedi eu sefydlu yng Nghymru sydd yn darparu swyddi ardal ac yn cefnogi ymagweddau ehangach tuag at addysg a hyfforddiant. Nid yw ein problemau caffael presennol yn ymwneud â graddfa'r busnes y mae cwmnïau lleol yn ei gael yn unig ond mae'n ymwneud â'r ffordd y caiff contractau eu dylunio. Nid yw'r anhawster yn ymwneud ag eithrio

cwmnïau y mae eu pencadlys yng Nghymru yn unig, ond ymagwedd drafodaethol tuag at gaffael sydd yn tanseilio eu hymdrechion hyfforddi. Byddai'n bosibl rhoi blaenoriaeth i gwmnïau â'u pencadlys yng Nghymru a cholli'r pwynt yn gyfan gwbl am y niwed y mae'r broses drafodaethol yn ei wneud.

Dwy nodwedd fwyaf niweidiol proses drafodaethol yw diddordeb mewn contractio am y 'pris isaf' a hoffter i bentyrru gwaith prosiect allan ar raddfa sydd yn aml y tu hwnt i gyrraedd cwmnïau lleol neu ardal. Y gofyniad i bentyrru ystod eang o raglenni cyfalaf i'r raddfa ofynnol ar gyfer y Model Buddsoddi Cydfuddiannol (fersiwn Cymreig wedi ei led-ddiwygio o'r PFI sydd wedi ei wrthbrofi) yw'r adroddiad diweddaraf o fethiant polisi cyhoeddus-breifat. Mae hyn yn eironig o ystyried mai prif amcan Rhaglen Ysgolion a Cholegau'r 21ain Ganrif yw creu cyfleusterau newydd ar gyfer addysgu gywbodaeth alwedigaethol a thechnegol.

Roedd sgil-ffeithiau galw camweithredol caffaeliad cyhoeddus proses drafodaethol cost leiaf yn amlwg yn y ddau sector gofal ac adeiladu lle gwnaethom gynnal gwaith maes. Ym maes gofal, mae'r pris a delir gan awdurdod lleol yn gorfodi cyflogau isel a throsiant gweithlu fel bod hyfforddiant mewn gofal fel arllwys dŵr i mewn i fwcad sydd yn gollwng. Ym maes adeiladu, mae contractau adeiladu cyhoeddus am y pris isaf yn gorfodi system o is-gontractio sydd wedi tanseilio prentisiaethau traddodiadol ac wedi tagu galw gan gyflogwyr am hyfforddiant lefel uwch. Mae'r blwch gyferbyn yn rhoi enghreifftiau o'r ffordd y mae problemau gyda chaffaeliad yn effeithio ar y cwmnïau arwain y gwnaethom eu hastudio yng Ngogledd Cymru.

Mae newid yr arferion caffaeliad cyhoeddus hyn a'r galw am hyfforddiant yr un mor bwysig â rhoi arian i mewn i ddarpariaeth cyrsiau addysg alwedigaethol mewn gofal ac adeiladu. Yn ogystal, wrth gynllunio ar gyfer y dyfodol, mae angen adeiladu galluoedd newydd mewn AD a darparu adnoddau priodol ar eu cyfer fel bod personél AB ar lefel coleg a champws yn dod yn bartneriaid gweithredol yn ail-lunio llif cronfeydd sydd yn gysylltiedig â chaffaeliad diwygiedig Llywodraeth Cymru a'r DU. Ar sail hyn, dylai AB gamu ymlaen a chwarae rôl weithredol ar ochr y galw yn ogystal ag ochr gyflenwi'r farchnad lafur. Ceir cynigion manylach am y ffordd y gellir cyflawni hyn yn Adrannau 7 ac 8 isod.

Ni ddylai ymgysylltu gyda ffactorau ar ochr galw ddod ar draul esgeuluso neu danseilio gweithgaredd craidd colegau AB: darpariaeth addysg o ansawdd. Ar gyfer ochr gyflenwi'r farchnad lafur, mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru ddarparu cyllid priodol ar gyfer addysg bellach yn yr un modd ag y dylai gwneuthurwyr polisïau Cymru ymatal rhag uwch-arloesi a'r ad-drefnu parhaus sydd yn analluogi a

Problemau gyda chontractio'r sector cyhoeddus a welwyd gan gyflogwyr Arweiniol yng Ngogledd Cymru

Yn ystod y gwaith maes daeth yn amlwg iawn bod llawer o'r problemau yn ymwneud â ffurfio sgiliau yn y gweithle yn deillio o drefniadau ariannu y tu hwnt i'r system hyfforddi.

Mewn gwaith gofal, mae cysylltiadau caffael llywodraeth leol â darparwyr gofal yn brosesau trafodaethol o amgylch model sydd yn ymwneud â chael y nifer fwyaf o oriau am y pris isaf. O fewn busnesau gwnaeth hyn hi'n fwy anodd i gwmnïau fuddsoddi yn eu gweithwyr ac i leihau trosiant staff trwy dalu cyflog byw. Nid yw arferion caffael cyhoeddus mewn gofal yn caniatáu elw gweddus dros gost cyfrifol ac mae'n cosbi cyflogwyr â chyfraddau hyfforddiant uchel, oni bai eu bod yn gallu dod o hyd i gwsmeriaid preifat sydd yn talu mwy am ofal preswyl neu ddomestig.

Mae'n bwysig nodi hefyd nad yw'r pwysau ar elw yn unig. Gall y ffordd y mae contractau yn cael eu pecynnau roi gwaith pwysig y tu hwnt i 'gyrraedd ymgeisio' cyflogwyr Arweiniol. Er enghraifft, collodd un o'r mentrau adeiladu a astudiwyd gyfle oherwydd nad oedd y corff ariannu seilwaith iechyd yn rhannu'r contract yn ddarnau – yn lle hynny rhedd yn rhoi un prosiect enfawr allan ar gontract nad oedd unrhyw gwmni adeiladu o Gymru yn gallu ei wneud.

orfodwyd ar sector addysg bellach Lloegr yn ddiweddar. Ond, fel pob seilwaith, mae angen cyfalaf a chyllid refeniw i gynnal ac uwchraddio AB oherwydd mae, a bydd, AB a ariennir yn gyhoeddus yn llwyfan sydd yn cefnogi anghenion addysgol newidiol dinasyddion a chymunedau Cymru dros y degawdau i ddod.

Mae'r twf o ran cyfranogiad mewn addysg uwch wedi cyrraedd ei derfyn ar ôl 50 mlynedd o ehangu parhaus bron gyda bron hanner y cohort bellach yn mynd i'r brifysgol yn 18 oed. Ond bydd diddordeb mewn AB a'r angen amdano ar yr hen ffurf a ffurfiau newydd yn cynyddu wrth i gwrs bywyd barhau i newid. Mae pobl yn aros mewn addysg am fwy o amser – nid ysgolion a phrifysgolion o reidrwydd yw'r lle gorau iddynt ac mae dilyniant o addysg i mewn i'r gweithlu yn ansicr. Mae argyfwng Covid 19 eisoes wedi arwain at golli swyddi a bydd, maes o law, yn cynyddu newidiadau yn natur gwaith.

Oherwydd cyrsiau bywyd newidiol yn ystod blynyddoedd yr arddegau, mae cynnydd yn debygol yng nghyfraddau ymrestru ar gyrsiau sydd yn cael eu gwneud gan fyfyrwyr sydd â diddordeb mewn dysgu cyn prifysgol ac ail gyfle ar hyn o bryd. Oherwydd gyrfaoedd mwy tameidiog nifer gynyddol o bobl, mae cynnydd yn debygol mewn diddordeb yn cael mynediad at gymwysterau cyfan neu rannol mewn cyrsiau a wnaed yn draddodiadol i gefnogi hyfforddiant ar lefel crefft, neu gymwysterau uwch sydd yn datblygu'r lefel hon (e.e. Diploma a Diploma Cyswllt). Bydd hyn i gyd yn costio arian.

Yr ensyniad yw y dylid cydnabod addysg bellach fel rhywbeth sydd yn gyfwerth â – yn hytrach na rhywbeth i'w ystyried ar ôl y system addysg. Dylid trin cyllid ar gyfer y sector addysg bellach fel rhywbeth sydd yr un mor bwysig ag ar gyfer ysgolion a phrifysgolion. A dylai'r cyllid hwn fod ar gyfer yr AB gyfan sydd yn cael ei chynnig.

Daw cryfder y system o'r ystod lawn o wasanaethau y mae'n eu darparu ac mae'r gwasanaethau hyn yn cynnwys cynorthwyo myfyrwyr i ddewis cyrsiau, cefnogaeth i wella sgiliau sylfaenol yn ogystal â chymorth datblygu'r cwricwlwm ac addysgu i athrawon. Her sydd yn dod i'r amlwg hefyd yw llesiant holistaidd y dysgwr AB. Mae hyn yn cynnwys cymorth iechyd meddwl unigol yn ogystal â chymorth ar lefel strwythurol i addasu addysg, asesu ac arholi a symud i ffwrdd o ymagwedd o'r cyntaf sydd yn ennill y cyfan sydd yn dal yn bresennol. Mae gan golegau AB systemau sydd wedi eu sefydlu hefyd ar gyfer ymgysylltu cyflogwyr ac olrhain iechyd a diogelwch yn y gweithle (WHS) ar safleoedd gwaith sydd yn darparu lleoliadau ar gyfer myfyrwyr.

Mae hyn i gyd yn gofyn am gyllid parhaus a dibynadwy, sydd yn cydbwysu cymorth sydd yn targedu'r dysgwr unigol â'r gwasanaeth cyhoeddus craidd, sef darpariaeth yr addysg bellach ei hun. Mae'r newid ymagwedd hwn yn un brys. Wrth asesu'r heriau a'r cyfleoedd a nodwyd yn ein hastudiaethau achos, maen ein hadolygiad yn dangos bod cyllid ar draws y sector addysg bellach yn cynnwys croesosodiadau, sydd yn eu tro yn arwain at gystadleuaeth ddiangen. Mae mentrau addawol yn cael eu rhoi ar grantiau neu gynlluniau peilot tymor byr ac mae hyn yn creu ansefydlogrwydd a meddwl i'r tymor byr yn naturiol. Gall hyn hefyd greu diwylliant o chwarae'r system fel sefydliadau yn ceisio llyfnhau'r cynnydd a'r gostyngiad mewn dyraniadau ariannol ac yn amlwg yn creu perygl y bydd unigolion yn syrthio rhwng y holltau sydd yn cael eu creu gan feini prawf cymhwysedd.

Cafwyd rhai gwelliannau i fformiwlâ cyllid Llywodraeth Cymru ar gyfer AB yn y blynyddoedd diweddar sydd wedi helpu i greu elfen o sefydlogrwydd, yn fwyaf nodedig y polisi o seilio cyllid ar dueddiadau gweladwy mewn demograffeg. Yn ogystal, mewn cyllid ar gyfer pobl ifanc 16-19 oed, mae elfen o

gydnabyddiaeth o faterion fel gwledigrwydd a phrinder, y Gymraeg a'r heriau a achosir gan amddifadedd.

Fodd bynnag, nid oes unrhyw ystyriaeth a chyllid awtomatig ar gyfer llesiant meddyliol a chorfforol, rhyngwladoli a sicrhau bod dysgwyr yn cael cyfleoedd i ddeall y cyd-destun byd-eang, ehangach. Mae'r elfennau hyn yn bwysig a dylent ffurfio rhan o gyllid canolog y sector AB. Wrth fynd i'r afael â'r testun hwn, roedd yn amlwg bod y polisi caffael presennol ar gyfer rhaglenni yn y ddau gategori olaf yma wedi bod yn rhwystr sylweddol i dargedu cymorth i unigolion rhag ofn, yn ei dro, ei fod yn torri rheolau'r broses gaffael ac yn cyflwyno cymorth ychwanegol ar y cyflogwr neu'r contractwr.

O ran cynnig ehangach addysg bellach, y tu hwnt i bobl ifanc 16-19 oed, mae angen i Lywodraeth Cymru wella'r fethodoleg gyllid ar gyfer addysg oedolion. Mae hyn yn cynnwys y Cyfrifon Dysgu Personol (PLA) sydd yn dod i'r amlwg, lle mae angen mwy o eglurder ynghylch faint o gyllid sydd ei angen i wneud i'r model presennol weithio'n effeithiol.⁵⁰ Mae angen buddsoddiad sylweddol mewn ystod o ddarpariaeth oedolion ran-amser sydd wedi bod yn destun toriadau difrifol er 2012-13 ac sydd angen mwy o ddiogelwch cyllid. Mae heriau'n parhau ynghylch y cyfuniad gorau o gyllid i gefnogi hyn yn ystod y tymor hwy gyda'r llywodraeth, unigolion a chyflogwyr i gyd angen chwarae rhan.

Mae angen mynd i'r afael ag ansicrwydd cyllid yn y sector addysg bellach fel blaenoriaeth. Ond nid all hyn fod yn seiliedig ar weld campysau'r sector fel ffatrioedd neu warysau ar gyfer pobl ifanc di-waith yn unig. Yn yr un modd, nid 'gosod' AB mewn categori 'ôl-16' di-ffurf yw'r ateb chwaith oherwydd bydd hynny'n creu risg difrifol o waethygu difaterwch hanesyddol tuag ato a'i statws isel. Er mwyn i'r sector AB allu gweithredu fel gwasanaeth sylfaenol cyhoeddus a chyffredinol sydd ei angen, a chyfrannu at gymdeithas ddinesig ehangach, mae angen cyllid cliriach a chyson ar y sector yn ei gyfanrwydd gan Lywodraeth Cymru.

Yn unol â hyn, ar hyn o bryd mae gan bob dinesydd ifanc yr hawl i ysgol uwchradd am ddim hyd at un ar bymtheg oed. Ar ôl hynny, mae'r ddarpariaeth am ddim yn y man cyflwyno am ddwy flynedd arall. Dylai'r ddwy flynedd yma fod yn hawl sydd yn cael ei gydnabod yn gyfreithiol, ac yn hawl gydol oes, er mwyn i'r rheiny sydd wedi gadael yr ysgol allu dychwelyd i astudio unrhyw bryd. Dylai fod hawl cael mynediad at gyrsiau yn rhad ac am ddim; ac i gymhorthdal incwm i ategu'r hawl yma i fynediad. Wrth feddwl am y dyfodol, dylem ymestyn y math yma o hawl i holl ddinasyddion Cymru, er ei fod yn cael ei gydnabod y byddai darparu hawl o'r fath yn gostus.

Fel cam cyntaf, dylid ystyried ymestyn yr hawl i'r rheiny sydd wedi eu heffeithio'n niweidiol gan y newid strwythurol presennol, gyda hawl i flwyddyn cyfwerth ag addysg amser llawn i ailhyfforddi, yn ddelfrydol gyda chymhorthdal incwm. Yn y tymor hwy, y nod ddylai fod bod pob dinesydd yn gallu cael mynediad at isafswm o ddwy flynedd cyfwerth ag addysg amser llawn yn ystod cyfnodau amrywiol o'u bywyd gwaith mewn unrhyw goleg AB. Mae economïau yn elwa trwy addasu i newid mewn amgylchiadau. Mae angen cymorth ar y rheiny sydd yn cael eu heffeithio'n niweidiol gan newid. Dylai AB ddod yn rhan annatod o ffordd Cymru o helpu ardaloedd ac unigolion i lywio trawsnewid i ffyrdd newydd o weithio yn y dyfodol fel sydd yn wir gyda'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol.

⁵⁰ Am fwy o wybodaeth am PLA, gweler <https://workingwales.gov.wales/personal-learning-account>

Ac yn yr un modd ag y mae'r GIG yn newid i ymgysylltu â'r syniad ehangach o iechyd, dylai AB hefyd (yn yr hirdymor) ymwneud â chefnogi datblygiad dinasyddion yn ehangach. Nid yw hyn er budd economaidd yn unig, ond er mwyn y manteision a ddaw o fyw mewn cymdeithas â dinasyddion sydd wedi eu haddysgu'n well.

I grynhoi: yn y tymor agos i ganolig ni ddylid gweld dyfodol addysg bellach yng Nghymru fel rhywbeth sydd yn ymwneud â newidiadau ymylol i drefniadau presennol yn unig. Yn hytrach, mae'n ymwneud ag esblygu i helpu i wella ansawdd marchnadoedd llafur Cymru. Ar yr ochr gyflenwi, mae'n ymwneud ag AB yn dod yn rhan annatod o rediadau newidiol dysgu a gwaith ymysg dinasyddion Cymru. Ar yr ochr yn ymwneud â galw, mae'n ymwneud ag ymgysylltu'n fwy gweithredol â rhediadau caffael a buddsoddi sydd yn llunio nifer ac ansawdd swyddi. Mae'r ddwy adran nesaf yn amlinellu cynigion penodol ynghylch sut dylid cyflawni hyn.

Adran 6. Datblygu galwedigaethau gwell: clystyrau swyddi, ffrydiau galwedigaethol a chymwysterau sydd yn canolbwyntio ar y dyfodol

Mae'n bwysig nad yw colegau Addysg Bellach yn gweld eu rôl fel rhywbeth sydd yn darparu'n oddefol ar gyfer newidiadau mewn gofynion sgiliau fel pe baent yn anochel ac wedi eu pennu'n o'r tu allan. Fel y nodwyd yn Adran 5, mae colegau AB yn y gorffennol, a gallant yn y dyfodol – helpu i lunio'r ffordd y caiff sgiliau eu diffinio a'u datblygu – a thrwy hynny cynyddu'r dewisiadau sydd yn agored i unigolion a sefydliadau o ran y ffordd y maent yn diffinio ac yn bodloni gofynion llafur. Yn hanesyddol, roedd AB yn chwarae rôl hanfodol yn cynhyrchu ac atgynhyrchu gweithwyr medrus sydd yn gweithredu islaw proffesiynau prifysgol. Nid oedd hyn yn anochel – mae wedi bod yn waddol degawdau o weithgaredd wedi ei gyfeirio at gefnogi marchnadoedd llafur galwedigaethol cryf a chlir mewn meysydd yn cynnwys peirianeg ac adeiladu.⁵¹ Mae angen croesawu'r traddodiad hwn, ei ddiweddarau a'i ehangu.

Wrth feddwl am y rôl y gall Addysg Bellach ei chwarae yn llunio gwaith yn y dyfodol, mae'n bwysig cydnabod nad hwn yw'r unig - neu yn wir y prif - gyfrannwr hyd yn oed. Yn ddiweddar mae llawer o sylw wedi cael ei roi i dechnoleg a'i heffeithiau. Mae'r naratif bod 'robotiaid yn cymryd ein swyddi' wedi dod yn arbennig o amlwg yn ddiweddar.⁵² Mae pryderon y gall ton o roboteg a deallusrwydd artiffisial achosi symudiad sydyn yn debygol o gael eu gorddweud gan fod tystiolaeth yn dangos bod buddsoddiad cyflogwyr yn gynyddrannol yn hytrach na thrawsffurfiol. Mae tri ffactor arall yr un mor arwyddocaol neu yn fwy arwyddocaol.

Galw cyfansymiol am lafur:

Mae nifer y swyddi mewn tiriogaeth benodol ar unrhyw amser yn cael ei bennu gan nifer y swyddi gwag y mae cyflogwyr a llywodraethau'n eu creu – yr hyn y mae economegwyr yn ei alw'n lefel y galw am lafur.⁵³ Ers dechrau dad-ddiwydiannu a mynd ar drywydd polisiau economaidd y farchnad rydd gan Lywodraethau olynol y DU, mae Cymru wedi gweithredu mewn sefyllfa o ddiweithdra a

⁵¹ Gweler er enghraifft Gospel, H. (1994) *Whatever happened to apprenticeship training? A British, American, Australian Comparison*, Papur Trafod rhif 190, Canolfan Perfformiad Economaidd, Ysgol Economeg Llundain

⁵² Gweler Frey, C. ac Osborne, M. (2013) *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, ar gael yn: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Noder hefyd, fodd bynnag, y nifer gynyddol o feirniadaethau o'r papur hwn sydd yn codi bwganod fel Arntz, M., Gregory, T., a Zierahn, U. (2016) 'The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis', OECD Social, *Employment and Migration Working Papers* Rhif 189 a Coelli, M. a Borland, J. (2019) 'Behind the headline number: Why not to rely on Frey and Osborne's predictions of potential job loss from automation' Melbourne Institute Working Paper Rhif 10/19 Hydref. Mae Benanav, A. (2020), *Automation and the future of work*, Verso, Llundain, yn amlygu nad 'y robotiaid' yw'r broblem mewn cymdeithas marchnadoedd modern nad ydynt yn blaenoriaethu ymagweddau teg a chynaliadwy i ddatblygiad economaidd yn gyffredinol a dosbarthiad elw cynhyrchiant yn arbennig

⁵³ Am grynodeb byr o lenyddiaeth fawr, gweler Buchanan, J., Allais, S., Anderson, M., Calvo, R., Peter, S. a Pietsch, T. (2020) 'The futures of work: what education can and cannot do', Papur a baratowyd ar gyfer Menter Dyfodol Addysg UNESCO, 8-9.

thangyflogaeth cronig (cudd yn aml). Mae sicrhau gormodedd o gyflenwad llafur wedi arwain at bwysau hirsefydlog sydd wedi lleihau ansawdd swyddi i lawer o weithwyr.

Confensiynau a safonau sectoraidd:

Mae'r ffordd y caiff sectorau eu trefnu a sut mae'r gwasanaethau a'r cynnyrch y maent yn eu cynhyrchu'n cael eu diffinio yn cael effaith fawr hefyd. Er enghraifft, os yw gwasanaethau plant yn cael eu diffinio fel problem o gadw babanod yn ddiogel yn bennaf tra bod rhieni'n gweithio, mae hyn yn arwain at lefel is o ofynion sgiliau na phe bai'r mater yn cael ei ddiffinio fel un sy'n ymwneud yn bennaf â datblygiad dinasyddion y dyfodol yn ystod plentyndod.⁵⁴

Trefniadaeth a strategaeth fusnes:

Mae ffactor allweddol arall yn ymwneud â chyflogwyr, yn arbennig eu hymagweddau tuag at ddiffinio gofynion sgiliau a'r cyflogau y maent yn barod i'w talu. Mewn sefyllfaoedd o ddiweithdra a thangyflogaeth uchel mae llawer o gyflogwyr y sector gwasanaeth, er enghraifft, yn creu swyddi â gofynion isel o ran sgiliau a thâl isel. Mae hyn yn cyfyngu'r math o swyddi gwag y maent yn eu cynnig yn sylweddol.⁵⁵

⁵⁴ Evesson, J., Bretherton, T., Buchanan, J., Rafferty, M. a Considine, G. (2009) *Understanding vocational education and training, productivity and workforce participation: An issues paper*, Canolfan Genedlaethol Ymchwil Addysg Alwedigaethol, Adelaide, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/understanding-vocational-education-and-training,-productivity-and-workforce-participation-an-issues-paper>

⁵⁵ Lloyd, C., a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Overqualification: comparing service sector work in Europe*, OUP, Rhydychen

Nid oes angen i waith gwasanaeth fod yn isel o ran sgiliau a thâl: gweithwyr gwestai yn yr Almaen a hyfforddwy'r ffitrwydd yn Ffrainc

Mae wedi cael ei gydnabod ers amser hir bod natur gwaith yn amrywio'n sylweddol ar draws y byd – hyd yn oed rhwng ac o fewn economïau ar yr un lefel o ddatblygiad economaidd. Ers dros 50 mlynedd mae ymchwil sylweddol wedi cymharu'r ffordd y mae natur sgiliau a swyddi yn gwahaniaethu a'r ffordd y mae hyn yn gysylltiedig a thueddiadau cynhyrchiant gwahanol ar lefel gweithle. I ddechrau roedd yr astudiaethau yn canolbwyntio ar yr Almaen, Ffrainc a'r DU. Yn fwy diweddar, mae ymchwilwyr wedi cynnwys ystod ehangach o wledydd.

Roedd un o'r astudiaethau clasurol yn ymwneud â gwestai graddfa ganolig i uchel yn y DU a'r Almaen yn y 1980au. Canfuodd mae'n debyg bod angen hanner (51%) o'r llafur fesul gwestai bob nos ar westai yn yr Almaen â gwestai Prydeinig o'r un radd ansawdd...'. [55] Roedd hyn o ganlyniad yn bennaf i ffactorau cyfalaf dynol yn hytrach na ffisegol. Y prif wahaniaethau oedd:

- Lefelau sgiliau uwch mewn gwestai yn yr Almaen (roedd gan 35% o staff gwestai yn yr Almaen gymwysterau ar lefel masnach o'u cymharu â 14% o gyflogwyr cyfwerth yn y DU).
- Roedd cynhyrchiant morwynion ystafell yn uwch yn yr Almaen oherwydd trefniadau gwaith gwell gan eu goruchwylwyr. Roedd gan bob goruchwylwr bron yn yr Almaen gymwysterau lefel masnach, o'u cymharu â llai na hanner y rheiny yn y DU.
- Roedd cyrsiau galwedigaethol yn yr Almaen yn cynnig hyfforddiant oedd yn tueddu i fod yn ehangach o ran materion oedd wedi eu cynnwys ac yn fwy cynhwysfawr o ran dyfnder (yn cynnwys sgiliau TG datblygedig). Roedd hyn yn galluogi gweithwyr mewn gwestai yn yr Almaen i symud yn hawdd rhwng holl anghenion gwaith y gwesty – gweithredoedd blaen y tŷ yn ogystal â chefn y tŷ.
- Roedd cyflogwyr yr Almaen yn dibynnu llai ar weithwyr rhan-amser na'u cymheiriaid Prydeinig (19% yn yr Almaen, 41% ym Mhrydain).
- 'Roedd tua thri chwareter ...sampl Prydain yn rhan o sefydliadau mwy oedd yn berchen ar westai eraill,canfuwyd bod bron hanner holl westai [sampl yr Almaen] yn annibynnol ac yn cael eu rheoli gan eu perchnogion.'

Er gwaethaf degawdau o globaleiddio ers y 1980au, mae gwahaniaethau cenedlaethol dwfn yng nghymeriad galwedigaethau a sefydliadau gwaith cysylltiedig yn parhau hyd heddiw. Canfuodd dadansoddiad manwl diweddar o athrawon galwedigaethol, hyfforddwy'r ffitrwydd a gweithwyr caffï fod lefel y gwahaniaeth trawsenedlaethol mewn galwedigaethau yn amrywio yn ôl lefel sgiliau: roedd ar ei uchaf ymysg yr athrawon galwedigaethol ac ar ei isaf ymysg gweithwyr caffï – ond mae'r gwahaniaethau yn parhau o hyd. Roedd achos hyfforddwy'r ffitrwydd yn addysgiadol. Yn Norwy mae hon yn alwedigaeth sydd yn cynnwys myfyrwyr rhan-amser yn bennaf ac wedi ei hategu gan sgiliau a threfniadau sefydliadol ad hoc. Yn y DU mae dros 26,000 o bobl yn gwneud y cymwysterau perthnasol (lefel isel i ganolig) yn flynyddol ac yn gweithio mewn sector wedi ei reoleiddio'n wan iawn. Yn Ffrainc, mae'r Llywodraeth, sydd yn ymwneud ag ansawdd y gwasanaeth a'r gweithwyr sy'n ei gyflwyno, yn gwneud cymwysterau lefel uwch yn orfodol (cyfwerth â'r fagloraeth a diplomâu amser llawn dros flwyddyn a dwy flynedd mewn prifysgolion) a nifer y lleoedd hyfforddiant. Mae trefniadau Ffrainc yn cefnogi personél cytbwys sydd yn gwybod am bob agwedd ar symudiad dynol ac yn barod i wneud cynnydd i reoli campfeydd – nid perfformio ynddynt yn unig. Lle mae hyfforddwy'r ffitrwydd y DU a Norwy yn ennill tua hanner cyflog canolig, yn Ffrainc maent yn ennill tua 80 y cant.

Mae'n haws deall y gwahaniaethau hyn mewn gweithwyr gwestai a ffitrwydd fel gwaddol cyfundrefnau rheolaeth lafur gwahanol. Mae elfennau'r rhain yn cynnwys sut caiff eu sectorau perthnasol eu trefnu, yn arbennig sut mae busnesau'n cael eu strwythuro a sut mae gwaith yn cael ei gyflunio. Mae trefniadau gosod tâl a chryfder undebau cenedlaethol a lleol yn annatod hefyd. Mae trefniadau addysg a hyfforddiant yn bwysig, ond nid dyma'r unig elfen sydd yn llunio'r canlyniadau hyn.

Ffynonellau:

Prais, S.J., Jarvis, V. a Wagner, K, (1989) 'Productivity and Vocational Skills in Services in Britain and Germany: Hotels', *National Institute Economic Review*, Tachwedd: 52 – 68

Lloyd, C., a Payne, J., (2018) 'Licenced to skill? The impact of occupational regulation on fitness instructors' *European Journal of Industrial Relations*, 24 (1) 91 - 108

Rhyngweithio'r grymoedd hyn sydd yn ffurfio'r lleoliad lle mae addysg yn gweithredu ac yn llunio swyddi a gofynion sgiliau. Er enghraifft, nid oes angen i waith gwasanaeth fod yn isel o ran sgiliau ac o ran cyflog. Fel y mae'r dyfyniad sydd yn atodedig yn dangos, mae'r ffordd y mae swyddi sydd i fod yn rhai sgiliau isel mewn gwestai yn cael eu diffinio wedi amrywio'n sylweddol rhwng Prydain a'r Almaen – ac mae hyfforddi ffitrwydd yn wahanol iawn ym Mhrydain, Ffrainc a Norwy. Mae'r astudiaethau achos hyn yn dangos bod llawer o ffactorau'n ffurfio'r canlyniad hwn. Mae'r ffactorau hynny yn cynnwys y ffordd y caiff sectorau eu diffinio, sut mae cyflogwyr yn wynebu strategaeth fusnes, a threfniadaeth gwaith yn ogystal â lefelau cyflog a chynhyrchiant cysylltiedig.

Beth mae hyn yn ei olygu i addysg bellach? Mae trefniadau hyfforddiant a ffurfio sgiliau yn angenrheidiol ond nid yw'n ffactor digonol sydd yn ategu gwaith o ansawdd gwell ymysg gweithwyr gwestai yn yr Almaen na hyfforddwyr ffitrwydd yn Ffrainc. Wrth ystyried ei rôl yn llunio dyfodol gwaith, mae angen i'r sector Addysg Bellach fod yn glir iawn am yr hyn y mae'n ei gefnogi a'r hyn y gallai ei alluogi. Yn hanesyddol, mae llawer o gyflogwyr wedi ymdrechu i reoli'r ffordd y caiff gwaith ei ddiffinio i fodloni dewisiadau busnes uniongyrchol. Er enghraifft, gosod trefniadau dim oriau neu leihau dibyniaeth ar lafur medrus trwy rannu gwaith yn swyddi tâl isel.

Yn ystod y cyfnod diweddar, mae rhai sefydliadau byd-eang fel Fforwm Economaidd y Byd (WEF) wedi cynnig 'diwygio' mwy trwyadl o'r agenda hyfforddiant ranedig.⁵⁶ Yn ei hanfod, mae'r WEF yn cynnig symud i gyfundrefn addysgol ddeubig. Mae'r gyntaf yn seiliedig ar yr hyn a elwir yn 'Sgiliau'r 21^{ain} Ganrif' sef pethau fel 'datrys problemau', 'dawn greadigol' a 'chydweithredu' a ystyrir yn alluoedd heb gynnwys y gellir eu cymhwyso'n gyffredinol. Gan fod angen sgiliau penodol ar weithwyr hefyd i'w helpu i gyflawni swyddi penodol, cymerir y bydd y rhain yn cael eu caffael yn dameidiog fel yr hyn a elwir yn micro-gymwysterau. Dyma'r ail elfen o'r gyfundrefn sgiliau y maent yn ei chynnig.

Mae problemau difrifol gyda'r cysyniad hwn o wybodaeth, sgiliau ac addysg.⁵⁷ Mae sgiliau yn y gwaith yn dod i gael eu diffinio gan fusnes yn unig ac mae colled gysylltiedig o unrhyw fath o syniad cydlynol o wybodaeth mewn addysg ac o alwedigaeth yn y farchnad lafur wrth i sgiliau yn y gwaith gael eu diffinio gan fusnes.

Wrth feddwl am rolau addysg bellach yn y dyfodol mae'n bwysig ystyried sut mae'n ymgysylltu â'r mathau hyn o bwysau. Yn arbennig, mae angen ystyried sut mae'n bodloni'r galwadau parhaus am addasrwydd ymatebolrwydd cynyddol yn y gweithlu. Un ffordd fyddai i ganolbwyntio ar ficro-gymwysterau a cheisio rhoi mwy o sgiliau allan ar sail 'angen'. Nid dyma'r unig opsiwn. Dylid hefyd ystyried meithrin mathau newydd o drefniant galwedigaethol fyddai'n gwella safle gweithwyr yn y

⁵⁶ Fforwm Economaidd y Byd (WEF)/Boston Consulting Group (2015) *New Vision for Education – Unlocking the Potential of Technology*, <https://widgets.weforum.org/nve-2015>

⁵⁷ Buchanan, J., Ryan, R., Anderson, M., Calvo, R., Glozier, N., a Peter, S. (2018) *Preparing for the best and worst of times. A report for the NSW Department of Education on the key implications for school education of artificial intelligence and other emerging transformations*, Policy Lab, Prifysgol Sydney, Sydney, Awstralia; Wheelahan, L. a Moodie, G. (2019) 'A wolf in wolf's clothing – how micro-credentials undermine students' access to powerful knowledge', Nodiadau ar gyfer symposiwm yn ystyried: 'Can educational knowledge be powerful? Addressing the challenges in the sociology of educational knowledge and curriculum theory' yn y gynhadledd Ewropeaidd ar ymchwil addysgol, Hamburg, 4 Medi 2019.

farchnad lafur trwy roi sgiliau trosglwyddadwy iddynt sydd o gymorth iddynt ddiffinio gwaith yn hytrach nag ymateb yn unig i swyddi fel y diffinnir gan fusnesau.

Mae mewnwelediad i'r ffordd y mae marchnadoedd llafur galwedigaethol cydlynol yn gweithredu yn cael eu darparu gan y crefftau medrus (fel y rheiny mewn peirianeg ac adeiladu) a phroffesiynau (fel addysgu, y gyfraith a chyfrifo). Yn greiddiol i drefniadau o'r fath mae gweithwyr â sgiliau ac arbenigedd y gellir eu trosglwyddo rhwng amrywiaeth o gyflogwyr. Lle maent yn gweithredu'n dda, mae gan weithwyr lefelau cynhyrchiant uwch sydd yn cyfiawnhau tâl a gallu uwch i symud rhwng busnesau, felly'n cyfyngu ar eu dibyniaeth ar un cyflogwr i ddarparu gwaith medrus.

Mae marchnadoedd llafur galwedigaethol o'r math yma yn nwydd cyhoeddus sydd yn rhoi buddion sylweddol i bawb sydd yn gysylltiedig.⁵⁸ Am eu bod yn nwydd cyhoeddus, maent yn fregus i danddarpariaeth gweithwyr â safon uchel o sgiliau. Gall asiantaethau'r llywodraeth neu gyrff proffesiynol sydd yn nodi gofynion trwyddedu a/neu drefniadau aml-gyflogwr fel safonau llafur neu gytundebau ar y cyd chwarae rôl hanfodol yn goresgyn y broblem o weithredu ar y cyd. Yn hanesyddol, mae cyrff addysg wedi helpu'r broses hon trwy ddarparu hyfforddiant oddi ar y swydd ar gyfer proffesiynau a chrefftau a gydnabyddir yn gymdeithasol fel y rheiny a nodwyd yn gynt.

Mae'n bwysig cydnabod, ar eu pen eu hunain, nad yw un o'r ffactorau hyn yn ddigon i godi ansawdd swydd. Wedi dweud hynny, nid yw AB yn amherthnasol. Yn arbennig, mae'n hanfodol bod ganddi agenda ynghylch bodloni'r ymdrech sydd yn dod i'r amlwg am ficro-gymwysterau. Cynigir yma y dylid ystyried paratoi'r cymorth addysgu ar gyfer marchnadoedd llafur galwedigaethol sydd yn cael eu creu'n fwy eang.

Sut gall cynnwys galwedigaethau newydd gael ei nodi? Yn draddodiadol, roedd galwedigaethau fel adeiladu a pheirianeg yn deillio o arferiad ac ymarfer hirsefydlog a ddatblygwyd dros amser. Yng Nghymru, gweithiodd Addysg Bellach i gefnogi ac atgyfnerthu'r trefniadau hyn trwy ddarparu'r wybodaeth sylfaenol wrth i'r sectorau hyn ddod yn fwy datblygedig yn dechnegol. Heddiw gellir nodi arferion ac ymarfer sydd ymhlyg gyda chymorth astudiaethau empiraidd o'r ffordd y mae gweithwyr yn symud rhwng swyddi. Mae astudiaethau o'r fath yn rhoi mewnwelediad i drosglwyddadwyedd sgiliau sydd eisoes ar waith. Mae polisi yn dod yn fater o godio ac uwchraddio ffrydiau llafur o'r fath.

Mae dadansoddiad o symudiadau rhwng galwedigaethau mewn lleoedd mor amrywiol â'r Almaen, Denmarc ac Awstria yn datgelu bod y rhediadau hyn yn rhannu sawl tebygrwydd.⁵⁹ Er enghraifft, ym maes gwaith gwasanaeth lefel isel i ganolig, anaml y mae pobl, menywod yn bennaf, wedi eu sefydlu fel gweithwyr gofal, neu weithwyr clercol neu weithwyr gwasanaethau cwsmeriaid am gyfnodau estynedig. Yn lle hynny maent yn symud rhwng y meysydd galwedigaethol gwahanol hyn.

⁵⁸ Marsden, D. (1986) *The End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets*, Wheatsheaf, Brighton; Freidson, E. (2001) *Professionalism, the Third Logic*, Polity Press, Rhydychen

⁵⁹ Ar gyfer yr Almaen, gweler Maier, T., Neuber-Pohl, C., Monnig, A., Zika, G. a Kalinowski, M. (2017) 'Modelling reallocation processes in long-term labour market projections', *Journal of Labour Market Research*, [ar-lein, 5 Ebrill 2017]; ar gyfer Denmarc, gweler Toubol, J. a Larsen, A.G. 2017 'Mapping the Social Class Structure: From Occupational Mobility to Social Class Categories Using Network Analysis', *Sociology*, Cyf. 5, Rhif 6: 257–276; ar gyfer Awstralia, gweler Buchanan, J. a Tierney, S. (2019), *Meeting changing skill requirements in NSW in the 2020s: Understanding and working with non-linear, lateral and upward inter-occupational labour flows*, Adroddiad ar gyfer Bwrdd Sgiliau NSW, Yr Adran Addysg, Sydney

Mae cyfle sylweddol yma i greu marchnadoedd llafur galwedigaethol newydd trwy leihau nifer y cymwysterau ac ehangu eu cwmpas. Wrth ystyried yr enghraifft o waith gwasanaeth, gallai myfyrwyr gael arbenigedd craidd, mewn iechyd a gofal cymdeithasol dyweder – ond cael addysg ategol gadarn mewn sgiliau sydd yn berthnasol i weithgaredd clercol a gwasanaeth cwsmeriaid. Mae sgil ategol pwysig sydd yn berthnasol i'r holl feysydd galwedigaethol hyn yn ymwneud â TG a'r defnydd a'r dehongliad o ddata. Mewn maes sydd yn llawn menywod ar hyn o bryd, gallai'r ffordd y caiff y cymhwyster ei ddatblygu ei alluogi hefyd i fod yn fwy deniadol i weithwyr iau ac i ddynion, a ffurfio rhan o gydweithrediad gyda chyflogwyr ynghylch sut i ddirprwyo eu staff presennol yn decach.

Yn Denmarc, er enghraifft, cafwyd mentrau wedi eu cyfeirio at greu 'gwaith cymorth ysbyty' wedi ei ddiffinio'n fwy eang. Mewn llawer o wledydd, mae glanhau, gwasanaeth bwyd a gwaith gofal cleifion sylfaenol yn cael eu trefnu fel rolau penodol. Am ymhell dros ddegawd erbyn hyn, mae'r Daniaid wedi bod yn integreiddio'r rolau hyn. Gwnaed hyn nid yn unig i gyflawni elw o ran cynhyrchiant sydd yn dod gyda mwy o hyblygrwydd sydd yn bosibl wrth ehangu swyddi fel hyn – ond mae hefyd yn gwella ansawdd gofal cleifion. Ceir mwy o fanylion am brofiad y Daniaid a'r ffordd y maent yn wahanol i newidiadau tebyg ond llai systemig yn UDA, yn y blwch gyferbyn.

Wrth fynd ar drywydd diwygio galwedigaethol tebyg i hyn, byddai myfyrwyr yn cael yr hanfodion yn y ffrwd alwedigaethol ehangach hyn sydd yn pontio gofal, gwasanaeth cwsmeriaid a gwaith clercol, felly hefyd yn caniatáu iddynt gael eu hailldirprwyo i unrhyw un o'r ddau faes arall os yw eu diddordeb mewn (neu swyddi sydd ar gael mewn) gwaith gofal yn newid. Byddai cael sylfaen da mewn meysydd sgiliau cysylltiedig, yn arbennig o'r meysydd clercol a TG, o gymorth gyda dilyniant gyrfa ar i fyny hefyd.

Uwchraddio lled a dyfnder galwedigaethol ar gyfer gweithwyr cymorth ysbyty: profiadau gwahanol yn Denmarc ac UDA

Roedd elfennau allweddol yr arloesi yma yn Denmarc yn ymwneud â ffurfio gweithwyr cymorth ysbyty. Roedd yn cynnwys ystod o swyddi sgiliau is ar wahân oedd yn cael eu rhoi gyda'i gilydd i greu galwedigaeth newydd. Yn ei hanfod roedd hyn yn cynnwys tasgau ychwanegol yn cael eu dirprwyo i'r rôl oedd wedi cael ei gwneud yn flaenorol gan gynorthwyyddwyr nyrsio. Mae rôl cynorthwyydd gwasanaeth ysbyty yn cynnwys glanhau, gwneud gwelyau, gwasanaeth dillad gwely, gweini prydau bwyd, symud cleifion a hylendid personol cleifion. Roedd symud i'r rôl hon yn gofyn am hyfforddiant o 1 neu 2 flynedd, wedi ei wneud mewn ysgol alwedigaethol, ynghyd â gweithio. Canfuodd ymchwilwyr oedd yn archwilio'r diwygio yma fod y newid hwn yn cynyddu nifer y dynion oedd yn gwneud y swydd (yn flaenorol roedd glanhau wedi cynnwys menywod yn bennaf) a mwy o fodlonrwydd swydd, a gostyngiad mewn trosiant.

Mae enghraifft ragorol o'r ffordd y gall glanhawyr (neu ofalwyr fel y'u gelwir yn UDA), ar eu gorau, fod yn rhan o gyfundrefn gofal ysbyty, wedi cael ei chofnodi gan ymchwilwyr yng Ngogledd America sydd yn archwilio'r ffordd y gall syniad Aristotle o ddoethineb ymarferol fod yn berthnasol i'r gwaith sydd yn cael ei wneud gan y rheiny sydd yn gwneud yr hyn a elwir yn waith sgiliau isel. Y prif wahaniaeth rhwng y profiadau yn Denmarc a'r UD yw, yn Denmarc, mae cysylltu gwaith glanhau a gwaith gofal wedi bod yn annatod i ddiwygio systemau iechyd yn ogystal â'r gweithlu iechyd, ond yn y DU, mae arloesi o'r natur yma yn digwydd ar ffurf ad hoc, yn dibynnu'n aml ar fenter unigolion a mentrau ynysig.

Ffynonellau:

Eskildsen, J. a Løkke Nielsen, A. (2008) 'The upgrading of the skills of nursing assistants and cleaning staff in the Danish public-sector hospitals' yn N. Westergaard-Nielson (gol.) *Low-Wage Work in Denmark*, tud. 218-257, Sefydliad Russell Sage, Efrog Newydd, 186–217).

Wrth symud ymlaen mae angen ymagwedd tuag at newid sydd gennym mewn man arall, a elwir yn ymarfer polisi yn ofal-us.⁶⁰ Mae angen i ni anelu at bontio graddol er mwyn osgoi'r perygl o geisiadau i drawsnewid sydd yn aml yn amharu ar sefydliadau sydd yn cyflwyno gwasanaeth a thanseilio gallu gweinyddol. Ac mae'r risg yn cynnwys mwy nag amharu sydd yn deillio o osod 'ateb o'r brig i lawr' unwaith eto ym model Eingl-Awstralia o'r hyn a elwir yn ddiwygio VET.

Fel y nodir uchod, nid arteffact o'u systemau hyfforddiant yn unig yw marchnadoedd llafur galwedigaethol o ansawdd mewn gwledydd fel yr Almaen a Ffrainc. Oni bai bod safonau (yn ymwneud ag ansawdd sectoraidd y cynnyrch/gwasanaeth sydd yn cael ei greu) ac ymagweddau tuag at drefniadaeth busnes a newid strategaeth, gallai diwygio cymwysterau arwain at ddileu gofynion achredu ffurfiol ar gyfer gwaith â thâl cymharol isel yn unig. Mae gweithwyr yn gallu symud rhwng swyddi gwasanaeth fel y nodwyd yn barod. Y peth olaf yr ydym eisiau ei gyflawni yw gweithlu 'sgiliau uchel, tâl isel'. Yn ogystal a meddwl am drefniadau cymhwysterau newydd, mae yr un mor bwysig newid y cymunedau busnes sydd yn ymgysylltu gweithwyr â'r cymwysterau hyn – oherwydd cyflogwyr sydd â phŵer sylweddol yn diffinio swyddi ac yn recriwtio llafur.

Mae gweddill yr adran hon yn amlinellu ein hymagwedd benodol tuag at ddiwygio cymwysterau. Mae Adran 7 yn trafod y mater o ddiwygio cymunedau busnes.

Sut byddai ymagwedd ofal-us tuag at ymarfer polisi yn digwydd yma? Mae gwaith sylweddol eisoes wedi cael ei neilltuo i adolygu a gwella cymwysterau mewn sectorau fel gofal ac adeiladu yng Nghymru a dylai'r nod fod i sicrhau bod trefniadau cymwysterau presennol yn gweithio'n dda tra'n dechrau meddwl sut i strwythuro diwygiadau ddylai fod am lunio opsiynau newydd, nid rhesymoli a symleiddio trefniadau sydd wedi eu sefydlu yn unig.

Nid yw'r math yma o ddiwygio, gyda gorwel amser o ddeng mlynedd, yn ymarfer syml. Mae diffinio – neu ailddiffinio – meysydd arbenigedd yn fater cymleth yn gynhenid ac â'r potensial i fod yn ddadleuol. Mae'n cynnwys dadansoddi gofynion presennol ar gyfer sgiliau a sut maent yn debygol o newid. Mae hefyd yn cynnwys ymgysylltu rhanddeiliaid perthnasol yn gynnar ac yn gyfan gwbl. Mae angen ystyried dau fater: egluro'r meysydd ar gyfer cymwysterau sylfaenol neu graidd a defnyddio'r cyfeirnod hwn i ddatblygu micro-gymwysterau o ansawdd.

a. Datblygu cymwysterau craidd sydd yn canolbwyntio ar y dyfodol

O fewn amser o ddeng mlynedd, gall a dylai cwestiynau mwy na'r rhai a ofynnir yn gyffredin ym maes diwygio cymwysterau gael eu hystyried. Beth fyddai set a allai fod yn fwy priodol o feysydd arbenigedd? Mae cyfluniadau presennol, fel yr ymgorfforir mewn cymwysterau, yn gyffredinol yn

⁶⁰ Froud, J., Haslam, C., Johal, S., Law, J. a Williams K. (2020) *When systems fail: UK acute hospitals and public health after Covid-19*, Adroddiad ymchwil: Cydweithfa yr Economi Sylfaenol, tud 54-7. Y ddadl yma yw bod effeithiolrwydd mewn gofal iechyd yn ymwneud â'r ymarfer o gydbwyso amcanion nid am orfodi disgyblaeth ar asiantau neu gipio pŵer o ddiddordebau arbennig. Gellir ei drawsosod i feysydd eraill. <https://foundationaleconomy.com.files.wordpress.com/2020/06/when-systems-fail-uk-acute-hospitals-and-public-health-after-covid-19.pdf>

eithaf arbenigol. A allai ffrydiau galwedigaethol ehangach o amgylch y syniad o ‘waith gwasanaethau modern’ (fel yr hyn a nodir uchod ac yn cynnwys clystyrau o swyddi a rhediadau rhwng gwaith gofal, clercol a gwasanaeth cwsmeriaid) gael eu dyfeisio? Beth fyddai cynnwys y maes ehangach hwn o arbenigedd? Pwy yw’r partïon perthnasol – neu’r rhanddeiliaid – ddylai fod yn gysylltiedig â’r trafodaethau am y mater hwn? Pa newidiadau eraill sydd eu hangen i gefnogi’r galw am weithwyr â lefel uwch o sgiliau – yn arbennig lefelau cyflog? Sut gall cyflogwyr manteisgar gael eu rheoli fel nad yw’r broses o ddiwygio yn meithrin gweithwyr tâl isel sydd â sgiliau uwch yn unig? Mae Atodiad E yn amlinellu proses bosibl a allai gael ei chychwyn gan Brif Swyddogion Gweithredol neu benaethiaid colegau os oes ganddynt ddi-ddordeb yn mynd ar drywydd y mater hwn.

b. Micro-gymwysterau i gael eu dyfeisio yng nghyd-destun diwygio cymwysterau yn ddyfnach

Mae angen dyfeisio micro-gymwysterau fel atchwanegiadau, nid amnewidiadau ar gyfer, cymwysterau sylfaenol o ansawdd. A dylid dylunio’r cymwysterau sylfaenol newydd hynny o amgylch meysydd gwaith ehangach, fel ‘gwaith gwasanaeth modern’. Mae hyn yn bwysig ar gyfer bodloni anghenion hyfforddiant/addysg newydd yn ystod cwrs bywyd. Fel y nodwyd uchod, dylai diwygio cymwysterau gefnogi galwedigaethau sydd wedi eu diffinio’n fwy eang nag sydd yn digwydd ar hyn o bryd. Os bydd y math newydd hyn o glwstwr swyddi neu fodel galwedigaethol yn seiliedig ar ffrwd o gymwysterau yn dod i’r amlwg yna bydd angen arbennig o gryf am ficro-gymwysterau o ansawdd.

Dylid dyrannu cronfeydd datblygiadol i gysylltu diwygio cymwysterau hirdymor a mentrau a wnaed i fodloni’r galw am ficro-gymwysterau. Gellid ffurfio gweithgor mewn un neu ddwy ddisgyblaeth (e.e. adeiladu a gwaith yn gysylltiedig â gofal). Fel y nodwyd, wrth gynllunio’r gwaith hwn, dylid talu sylw i beidio ail-lansio elfennau o rai cymwysterau presennol fel micro-gymwysterau yn unig. Yn lle hynny, dylid ystyried o ddifrif natur y cymwysterau craidd sydd yn darparu’r sylfeini ar gyfer micro-gymwysterau yn y dyfodol. Mewn sawl ffordd mae’n bosibl y gallai gwaith ar ficro-gymwysterau, yn eironig, fod yn fan cychwyn ar gyfer ystyried natur cymwysterau craidd yn y tymor hwy.

Mae’n bwysig bod natur ac arwyddocad diwygio cymwysterau yn cael eu cadw mewn persbectif. Dadl ganolog yr adroddiad hwn yw bod gan Addysg Bellach rôl bwysig i’w chwarae yn adnewyddu Cymru – yn bennaf fel asiant sydd yn galluogi. Ni all fod unrhyw ffordd ‘wedi ei lywio gan addysg’ tuag at ffyniant economaidd. Er y bydd dyfodol cymdeithasol ac economaidd dymunol yn gofyn am sector AB gweithredol ac wedi ei ehangu, ni all addysg bellach wneud hyn ar ei phen ei hun.

Er mwyn i Gymru dorri ei statws presennol fel economi a ffurflywodraeth anhrefnus, wedi ei dad-ddiwydiannu, mae’n rhaid gwneud rhywbeth am bolisi economaidd cyffredinol yn gyffredinol a chyflogwyr yn benodol. Yn unol â gosodiadau cyfansoddiadol a pholisi presennol, nid oes gan Gymru, yn unol â’r gyfundrefn bresennol o hunanlywodraeth, lawer o reolaeth dros yr amrywiadau economaidd allweddol hyn. Nid yw, fodd bynnag, yn gwbl ddi-rym. Mae’r adran nesaf yn ystyried y lle ar gyfer symud yn y maes hwn a sut gall y sector addysg bellach helpu Cymru i gyrraedd lle gwell trwy helpu gyda diwygio cymunedau busnes.

Adran 7. Datblygu cymunedau busnes gwell

Mae ein gwaith maes wedi datgelu paradocs Cymreig. Mae gwaddol dirywiad diwydiannol a datganoli llugoer yn ganol coll i BBACh a ffurflywodraeth ranedig. Ac eto, ynghanol y tywyllwch hwnnw, mae gan Gymru ei 'harweinwyr'. Canfuodd ein gwaith maes gwmnïau bach a chanolig eu maint llwyddiannus oedd yn cyfuno craffter masnachol â gwerth cymdeithasol, a champysau AB â chlystyrau o addysgwyr a gallu sefydliadol eithriadol. O'r safbwynt hwn yr her yw: a all yr arweinwyr symud o fod yn ynnysoedd rhagoriaeth ynysig i fod yn nodwedd ddiffiniol ardaloedd cyfan? Pe byddai'r arweinwyr yn cael eu lluosogi gyda chymorth polisi addas, yna byddai trefniadau ardal yn sicrhau bod buddion newidiadau cadarnhaol ar lefel y DU mewn polisi cyllidol neu strategaeth ddiwydiannol (os a phan fyddant yn digwydd) yn cael eu lluosogi'n gyflym.

Gall newid ddigwydd os ydym yn cydnabod bod AB yn rhan o broblem gydlynw ehangach Cymru sydd yn gymhleth ac yn aml-haen. Mae polisiâu a chronfeydd presennol yn cysegru'r sylw mwyaf i strwythurau ar lefel weithredol: h.y. rheolaeth ar lefel menter yn yr economi neu weinyddwyr ar lefel coleg yn y system addysg. Yn lle hynny, mae angen cysegru mwy o amser i ddyfnhau neu ehangu gallu sefydliadol yn y campws lleol ar lefel AB a gweithleoedd o fewn sefydliadau – h.y. y lefel lle mae cymunedau busnes ardal yn bodoli ac angen eu diwygio.

Mae'r ymagwedd hon yn gwneud newid dyluniad polisi yn angenrheidiol. Yn ddiweddar, mae mentrau ac cholegau AB yn gynyddol hefyd, wedi cael eu hannog i ymddwyn fel endidau lled-ymreolaethol, yn gyfrifol am fodloni targedau canlyniad. Mae'r ymdeimlad o system a rhwydwaith, ar ei orau, yn wan ymysg colegau AB, neu ar ei waethaf, ddim yn bodoli ymysg llawer o fentrau sector preifat. O ganlyniad, nid yw llawer o fuddion posibl cydlynw rhwng sefydliadau (yn arbennig yn ymwneud â datblygu cynnyrch a'r gweithlu) yn cael eu cipio. Mae potensial sylweddol i'r sector AB, trwy ei gampysau, i chwarae rôl fwy gweithredol mewn adnewyddu trwy helpu i oresgyn methiant cydlynw.

Ond, sut gellir gwneud hyn? Gellir cael mewnwelediad i brosesau ar gyfer cyflawni cydlynw gwell o dri sector yn yr economi sylfaenol: iechyd, amaethyddiaeth ac adeiladu.

Nodwedd sydd yn diffinio systemau iechyd y byd i gyd yw'r syniad bod gwelliannau mewn ymarfer ond yn bosibl os oes cysylltiad agos rhwng addysg, ymchwil a chyflwyno gwasanaethau. Er enghraifft, mae meddygon yn eu blynyddoedd olaf o hyfforddiant yn treulio tua 80% o'u hamser mewn ysbytai a chlinigau. Mae llawer o ymarferwyr iechyd yn cynnal ac yn cyhoeddi ymchwil sydd yn deillio o adlewyrchu ar eu gwaith o ddydd i ddydd. Mae llawer o'r wybodaeth yma'n cael ei rhannu'n eang ac mae'r system sydd yn sylfaenol i'w chynhyrchu a'i lledaenu yn cael ei hariannu'n gyhoeddus.

Mae sectorau amaethyddol modern ar draws y byd hefyd yn cael eu trefnu i fanteisio ar gysylltiad tynn o ‘ymarfer-ymchwil-addysg’. Er bod y sector iechyd yn datblygu hyn o amgylch proffesiynau sydd wedi eu hangori mewn endidau fel ysbytai athrofaol ar raddfa fawr, mae amaethyddiaeth yn gwneud hynny mewn cyd-destun lle mae busnesau bach (h.y. fferm y teulu) yn brif fath o sefydliad. Mae ffermwyr, gyda chymorth gan y llywodraeth, wedi dyfeisio’r hyn y cyfeirir atynt fel ‘gwasanaethau ehangu’ i fynd i’r afael â’r sefyllfa hon. Mae gwasanaethau o’r fath yn aml yn cynnwys labordai ymchwil sydd yn ymchwilio i broblemau sydd yn effeithio ar gymunedau ffermio penodol. Yna mae canfyddiadau’r gwaith ymchwil hwn yn cael eu cyfathrebu gan gyfryngwyr medrus (a elwir yn aml yn swyddogion ehangu neu faes) sydd yn helpu ffermwyr i gymhwyso’r canlyniadau yn eu lleoliadau penodol. Ceir mwy o fanylion am y trefniadau hyn yn y blwch sydd yn atodedig.

Mae llawer o weithredwyr bach sydd yn gweithredu ar elw bach iawn yn nodwedd o ddiwydiannau adeiladu ar draws y byd. Mae atgynhyrchu llafur medrus mewn lleoliadau o’r fath yn anodd. Yn hanesyddol, mae systemau prentisiaeth wedi gweithio i fodloni’r her hon. Gan fod cystadleuaeth wedi cynyddu ac elw wedi disgyn, mae gallu cwmnïau bach i gynnal prentisiaethau wedi gostwng. Mae rhannu prentisiaethau yn un ffordd y mae cyflogwyr adeiladu wedi cynnal cyfraddau hyfforddiant.⁶¹ Yn eu hanfod, mae’r rhain yn drefniadau llogi gweithwyr moesegol. Caiff prentisiaid eu cyflogi gan y Cynllun Rhannu Prentisiaethau ac yna’u llogi i gyflogwyr sydd yn rhoi hyfforddiant ‘mewn swydd’ iddynt tra’n gwneud prosiectau penodol. Oherwydd anwadalrwydd y sector adeiladu, mae’n aml yn anodd i unrhyw un cwmni adeiladu warantu cyflogaeth ar gyfer y ddwy neu dair blynedd angenrheidiol. Mae trefniadau rhannu prentisiaethau, fodd bynnag, yn cefnogi prentisiaid trwy eu helpu i ddod o hyd i waith parhaus ond ar draws ystod o gyflogwyr yn ystod y cyfnod hyfforddi.

Elfen gyffredin i’r tair dadl yw syniad ehangach o’r hyn y mae addysg yn ei olygu. Yr awgrym yw bod angen i AB ehangu ei syniad yn ogystal â helpu gweithleoedd a sefydliadau, nid unigolion yn unig, i

Gwasanaethau ehangu amaethyddol: nodweddion hanfodol

Mae gwasanaethau ehangu amaethyddol wedi gweithredu mewn sawl rhan o’r byd, ers dros 100 mlynedd mewn rhai achosion. Daethant i’r amlwg i gysylltu’r wybodaeth amaethyddol ddiweddaraf â rheolaeth ffermydd o ddydd i dydd. Mae Black yn dadlau bod pedwar model:

- Trosglwyddo technolegol o’r brig i lawr (h.y. model gwreiddiol)
- ‘Ymagweddau o’r gwaelod i fyny’ cyfranogol
- Cyngor un i un neu gyfnewid gwybodaeth
- Addysg a hyfforddiant ffurfiol neu wedi ei strwythuro.

Mae’r trefniadau ehangu gorau yn cyfuno pob elfen. Mae’r profiad ehangu amaethyddol yn berthnasol iawn i Gymru o ran ei fod yn dod o sector y mae micro-fusnesau a busnesau bach yn nodwedd ohono (h.y. ffermydd teulu) ac am y rhan fwyaf o’i fodolaeth mae wedi gweithredu yn y sector cyhoeddus. Mae’r gan y trefniadau hyn hefyd ‘gysylltiad ymarfer-addysg-ymchwil’ yn greiddiol i’w gweithredoedd. Mae hyn yn hanfodol er mwyn cael y gorau o newid yn seiliedig ar dystiolaeth a chyfranogiad/cydweithredu ar raddfa fawr mewn mentrau adnewyddu ardaloedd.

Ffynhonnell:

Black, A. (2000) ‘Extension theory and practice: a review’, *Australian Journal of Experimental Agriculture*, 40(4) 493 – 502

⁶¹ Buchanan, J., ac Evesson, J. (2004) *Creating markets or decent jobs? Group training and the future of work*, Canolfan Genedlaethol Ymchwil Addysg Alwedigaethol, Adelaide.

ddysgu. Yn agos gysylltiedig â'r ehangu hwn, ym mhob un o'r tri achos, mae gennym drefniadau cydlynu sydd yn cyfuno risg, felly'n cynyddu dewisiadau pawb sydd yn gysylltiedig o ran mynediad at wybodaeth (yn cynnwys gwybodaeth ymarferol) a threfniadau dysgu mewn cyflogaeth (yn achos rhannu prentisiaethau). Wrth ddatblygu trefniadau cydlynu o'r fath, byddai angen i gampysau AB sicrhau adrannau adfywio awdurdodau lleol, Busnes Cymru, FSB Cymru a rhanddeiliaid eraill ar y cyd oherwydd ni fyddai dyblygu a chystadleuaeth yn gynghyrchiol.

Y cwestiwn ar gyfer y cynghrair hwnnw yw: sut gall campysau AB a phersonél chwarae rôl fwy gweithredol yn meithrin addysg sefydliadol a datblygu gallu newydd i wella cydlyniant galluogrwydd i gynyddu llif gwybodaeth rhwng gweithleoedd? Byddai swyddi gwell a mwy ohonynt wrth gwrs yn ganlyniad tebygol o gymuned fusnes sydd yn cynnwys cwmnïau mwy galluog gyda rhwydwaith gwell.

Mae cyflawni newid o'r natur hwn yn brosiect tymor canolig i hirdymor a bydd yn cymryd o leiaf 5 i 10 mlynedd i weld cynnydd sylweddol. Bydd angen dau gyfnod penodol o weithgaredd. Dylai'r cyntaf ymwneud â datblygu gallu newydd ar lefel campws AB. Bydd hyn yn sicrhau bod personél ar gampysau AB (yn cynnwys cyflogeion AB ac asiantaethau eraill) yn gallu dod yn gyfranogwyr uchel eu parch i gymunedau busnes yn hybu cwmnïau mwy galluog. Ar ôl sefydlu'r gallu hwn, bydd AB wedyn mewn sefyllfa i hwyluso'r ail gyfnod. Mae hyn yn ymwneud â thrafodaethau ynghylch sut i gyfeirio llif cyllid ehangach sydd yn llunio lefel a chymeriad cyflogaeth ac addysg yn well, yn arbennig wrth iddo ddigwydd mewn gweithleoedd lleol neu ardal.

Mae hefyd yn bwysig bod blaenoriaeth yn cael ei rhoi i sectorau sydd eisoes yn bwysig o ran cyflogaeth – ac y mae angen eu cryfhau. Am y rheswm hwn y mae'r rhan fwyaf o'n sylw yn yr adrannau nesaf yn canolbwyntio ar fentrau yn ymwneud ag adeiladu a'r economi sylfaenol.

a. Meithrin galluogrwydd newydd

Rhannu prentisiaethau

Yn ystod y gwaith maes yn Ne Orllewin Cymru archwiliodd y tîm ymchwil drefniant rhannu prentisiaethau llwyddiannus iawn. Astudiodd yr enghraifft 120 o brentisiaid. Dylai arweinwyr AB archwilio a oes gan y sector rôl i'w chwarae yn ehangu trefniadau o'r fath mewn rhannau gwahanol o Gymru. Gall fod yn wir bod colegau eraill yn 'meithrin, yn berchen ar ac yn gweithredu' trefniadau o'r fath – neu yn syml, gallant fod yn darparu gofod ar gyfer gweithredu trefniant rhannu prentisiaethau oddi yno. Prif Swyddogion Gweithredol a phenaethiaid colegau – ar y cyd â chydlynwyr cwricwlwm perthnasol – sydd yn y sefyllfa orau i wneud gwaith datblygiadol cychwynnol a chael arian i ganfod sut, os o gwbl, y gallai trefniadau o'r fath weithio mewn ardaloedd penodol.

Sut gallai Cydweithrediad Ehangu'r Economi Sylfaenol o bosibl weithio i goleg AB yng Nghymru a'i gampysau cysylltiedig.

- Nodwch goleg sydd â rhwydwaith o gampysau sydd wedi ymrwymo'n sylweddol i arbrofi gyda'r gwaith o nodi ffyrdd y gall campysau AB helpu i ailadeiladu'r economi sylfaenol. Dylid dyrannu cyllid am hyd at bum mlynedd i sefydlu endid newydd i helpu gyda'r fenter hon. Mewn ardal yng Nghymru, byddai blaenoriaeth yn cael ei roi i goleg sydd â'r nifer fwyaf o gampysau sydd eisoes wedi eu sefydlu'n ddwfn gyda rheolwyr gweithleoedd yr economi sylfaenol lleol neu ardal, undebau a chymdeithasau proffesiynol (lle y bo'n berthnasol).
- Enw'r endid newydd byddai Cydweithrediad Ehangu Economi Sylfaenol (enw'r Coleg).
- Er y byddai cnewyllyn ymchwil bach, byddai hwn yn ei hanfod yn dŷ clirio ar gyfer yr holl ymchwil berthnasol. Ei brif nod fyddai canfod y gorau o'r hyn sydd eisoes yn hysbys o ran dyluniad a darpariaeth gwasanaeth yng Nghymru ac yn fwy eang yn fyd-eang.
- Byddai ganddo gyllideb i gynnal a gwerthuso cynlluniau peilot ar faterion a nodir fel rhai pwysig ar gyfer gweithleoedd yn yr ardal.
- Byddai o leiaf hanner yr arian ar gael ar gyfer rhwydwaith o swyddogion maes. Er enghraifft, byddai gan bob campws coleg gwahanol o leiaf dau swyddog maes wedi eu gosod yn allanol. Byddai'r swyddogion maes yn helpu gyda'r canlynol:
 - Datblygu rhwydwaith weithredol a gwybodur o gyflogwyr yn yr economi sylfaenol ar draws yr ardal. Byddai arbenigeddau sectoraidd yn gwahaniaethu yn ôl ardal: bydd gan rai campysau arbenigedd mewn pethau fel gofal anifeiliaid, ffermio cymysg, garddwriaeth, peirianeg amaethyddol yn ogystal â choedwigaeth a phrosesu coed mewn ardaloedd gwledig. Mewn ardaloedd trefol mae rhai yn debygol o fod ag arbenigedd mewn peirianeg ac adeiladu tra bydd eraill yn gryfach ym maes gofal cymdeithasol ac iechyd.
 - Gallai'r rhwydweithiau hyn gynnal arbrofion yn datblygu ffyrddiau galwedigaethol newydd, er enghraifft, yn ymwneud â gweithrediadau gwledig modern a gwaith gwasanaeth modern yn debyg i'r hyn a nodir yn Adran 6.
 - Ar y cyd â phartion eraill â diddordeb fel y Bwrdd Gwasanaeth Cyhoeddus a swyddogion o Busnes Cymru ac adran adnewyddu'r Cyngor perthnasol, gallai'r swyddogion maes hefyd archwilio'r ffordd orau o ddatblygu galluogrwydd ar lefel coleg i gefnogi gwasanaethau 'siop un stop' yn ymwneud â chynbor busnes, perfformiad ac adolygiadau archwilio cymdeithasol hefyd gan sefydlu a chefnogi rhwydweithiau dysgu cymheiriaid.

Mae'r syniadau sylfaenol, mewn egwyddor, yn berthnasol i unrhyw goleg a'i gampysau cysylltiedig.

Cydweithrediadau Ehangu'r Economi Sylfaenol (FEEC)

Er bod gan drefniadau ehangu hanes hir mewn amaethyddiaeth, mae eu gweithredu mewn sectorau eraill yn brin. Dylai cronfeydd datblygu fod ar gael i roi trefniadau o'r fath ar brawf. Dylai'r cnewyllyn sefydliadol ar gyfer menter o'r fath gael ei ddatblygu o amgylch rhwydwaith o gampysau sydd yn ymgysylltu'r economi sefydliadol yn eu hardaloedd cysylltiedig. Mae nodweddion craidd trefniadau o'r fath wedi eu crynhoi yn y blwch isod. I helpu i ddod â'r syniadau hyn yn fyw rydym wedi amlinellu sut gallent o bosibl weithio mewn un coleg y gwnaethom astudio ei gampysau yng Ngogledd Cymru.

Mae'n hanfodol gwerthfawrogi mai'r amcanion wrth ddatblygu a chefnogi cydweithrediad o'r fath yw nid cael y fenter hon i ddarparu 'gwasanaeth' y mae gweithleoedd lleol neu ardal yn eu 'defnyddio'. Yn hytrach, y nod yw datblygu cysylltiad rhwng gweithleoedd ar lefel ardal i rannu'r hyn a ddysgir a galluogrwydd. Byddai trefniadau o'r fath yn ffordd i weithleoedd arwain gynnig arweiniad systematig i eraill, ac iddyn nhw i ddysgu o'r llif gwybodaeth ehangach y byddai'r cydweithrediad wedi ei ehangu yn gysylltiedig â nhw. Yn ogystal, mae Covid 19 wedi amlygu'r angen am alluogrwydd ymchwydd mewn sectorau fel gofal yr henoed. Gallai sefydlu a chydlynu gallu o'r fath fod yn agwedd ar weithrediadau Cydweithrediad Ehangu'r Economi Sylfaenol y gellid ei ddatblygu dros amser. Byddai datblygu'r gallu hwn yn helpu i oresgyn problemau presennol o ran cydlyniad cyfyngedig datblygu a defnyddio gallu sydd yn nodwedd o'r sector hwn ar hyn o bryd.

b. Newid rhediadau cyllid i wella nifer ac ansawdd swyddi

Cyngordiau Cyflogaeth ac Addysg Ardal

Mae cael polisi yn iawn ar lefel asiant comisiynu yn un peth; ond mae sicrhau bod newid effeithiol yn digwydd mewn gwirionedd yn rhywbeth arall. Dyma pam y mae angen gallu arbenigol ar lefel campws AB i sicrhau dilyniant a bod trefniadau priodol ar gyfer lefelau cywir o gyflogaeth ardal a hyfforddiant 'mewn swydd' yn digwydd mewn gwirionedd. Ni ddylai gorfodaeth o'r fath ddibynnu ar bersonél ar lefel campws yn monitro polisiâu ar lefel Llywodraeth Cymru a'r DU yn unig. Er mwyn creu newid cadarn, mae angen i'r broses o ddyrannu adnoddau gael ei lywodraethu'n llai gan weledigaeth o 'bris contract isaf' o drefniadaeth a mwy gan syniad o benderfynoldeb ar y cyd wedi ei lywodraethu gan gyngordiau wedi eu cyrraedd gan gyfranogwyr perthnasol ar lefel ardal.

Bydd hyn yn gofyn am newid ymysg nifer o randdeiliaid. Mewn Addysg Bellach bydd yn golygu symud y tu hwnt i syniadau traddodiadol o'r ffordd y caiff newid ei sicrhau. Yr hyn sydd ei angen yma yw nid fframwaith cenedlaethol procrwsteidd newydd yn gorfodi ad-drefnu ar bawb mewn ffordd unffurf. Mae angen mecanwaith ardal sydd yn sensitif i gyd-destun ar gyfer grymuso cyfranogwyr ardal i wneud pethau perthnasol i newid o fewn rhaglen genedlaethol uchelgeisiol. Y cyfrwng y gellid ei ddefnyddio ar gyfer hyn yw'r hyn y byddem yn ei alw'n Gytgordiau Cyflogaeth ac Addysg Ardal.

Byddai dau fath. Un yn sefydlu fframwaith ar gyfer pob gweithgaredd sylfaenol o fewn y cyfanrwydd (y byddai ei ffiniau'n berthnasol i gampysau AB a ffiniau awdurdod ardal). Byddai hyn yn cefnogi cydlynu gwasanaethau sydd ar gael yn gyffredinol sydd yn gysylltiedig â datblygu busnes a ddarperir gan asiantaethau Llywodraeth Cymru a Lleol. Gallai'r fframwaith hefyd fod yn gyfrwng ar gyfer datblygu strategaethau ardal ar gyfer darparu sgiliau ar gyfer galwedigaethau gwyrdd newydd a gwyrddio swyddi presennol, yn debyg i fentrau presennol yn Lerpwl a De-orllewin Lloegr.⁶² Byddai'r ail fath o gytgord yn sectoraidd o fewn yr ardal. Dylai cymorth ariannol ar gyfer y rhain fod nid yn unig

⁶² Cedefop (2018), *Skills for green jobs in the United Kingdom: an update* [copi proflen heb ei olygu]. Dim ond ar gael yn: http://www.cedefop.europa.eu/files/uk_green_jobs_2018.pdf, 26-7.

gan noddwyr addysg. Dylid newid polisiau caffael Llywodraeth Cymru hefyd i gefnogi cyflogwyr (fel y rheiny ym maes adeiladu a gofal) sydd yn gysylltiedig â chytgordiau o'r fath.

Oherwydd pwysau ac arwyddocâd yr economi sefydliadol yn economïau lleol Cymru, rydym yn credu y dylid rhoi blaenoriaeth i ddatblygu cytgorf peilot ar gyfer y sector hwn yn yr ardal sydd â'r Cydweithrediad Ehangu Economi Sylfaenol. Amlygodd ein gwaith ar adeiladu fuddion posibl sylweddol rhoi cytgorf (neu gytgordiau) ar brawf yn y sector hwn hefyd. Dylid rhoi blaenoriaeth i ardaloedd â chytundebau rhannu prentisiaethau, gan fod hyn yn darparu seilwaith trefniadol cefnogol ar gyfer ymestyn trefniadau hyfforddiant yn seiliedig ar gyflogaeth yn gyflym. Ceir enghreifftiau o'r ffordd y gallai'r trefniadau hyn weithio yn Atodiad F.

Casgliad

Mae Cymru, fel pob gwlad, yn wynebu heriau pwysig. Y rheiny sydd yn gysylltiedig â Covid 19 a'i ganlyniadau yw'r rhai mwyaf uniongyrchol. Cyn i'r pandemig daro, roedd y ffurlywodraeth wedi cael anhawster yn cael economi anhrefnus ar lwybr gwahanol. Bydd anghydraddoldeb a diweithdra yn cynyddu ar ôl Covid 19 os nad oes camau'n cael eu cymryd. Yn fwyaf arwyddocaol, bydd cyfyngiad carbon y dyfodol yn parhau i dynhau.

Yn wahanol i sawl rhan o'r byd Saesneg ei iaith, mae gan Gymru sector Addysg Bellach cryf. Mae ganddi hefyd rai trysorau cudd, y cyflogwyr 'arweiniol' yn y sectorau preifat, cyhoeddus ac anllywodraethol sydd yn cyfuno craffter masnachol ag ymrwymiad dwfn i le a diben cymdeithasol. Mae'r adroddiad hwn wedi nodi sut gallai a dylai'r arweinwyr sefydliadol hyn weithio'n well gyda'i gilydd i helpu i adnewyddu Cymru.

Nid oedd Addysg Bellach yn achos problemau Cymru – ac ar ei ben ei hun ni all eu 'datrys'. Wedi dweud hynny, mae'n bwysig ein bod yn cynyddu ein huchelgais ar gyfer y sector AB yng Nghymru. Nid oes yn rhaid i Addysg Bellach chwarae ei rôl draddodiadol o gynorthwydd goddefol sydd yn darparu'r cyflenwad o sgiliau sydd au hangen ar fusnes i'r economi. Mae gweithredu AB ar y sail a'r honiad hwnnw wedi arwain at y waddol ddryslud a nodir ym Mhennod 2: ardystio cynyddol ynghyd â thanddefnyddio sgiliau yn sylweddol, gostyngiad o ran buddsoddiad cyflogwyr mewn hyfforddiant a chymwysterau yn seiliedig ar gymwyseddau wedi eu diffinio'n gul.

Y paradocs yw bod angen i addysg bellach yng Nghymru ddod yn fwy realistig ac yn fwy uchelgeisiol. Mae cynnydd mewn realaeth yn golygu wynebu'r ffaith fod yr honiadau polisi presennol o 'AB fel cynorthwydd' – yn arbennig yr honiadau y bydd cynyddu sgiliau yn hybu llwyddiant economaidd yn ddibynadwy – yn anghywir. Er bod yr honiad hwn wedi gwneud 'synnwyr' i genedlaethau o wneuthurwyr polisiâu dros y degawdau diwethaf, nid yw'n gwneud unrhyw synnwyr o ystyried canlyniadau polisi presennol a realaeth economaidd presennol Cymru.

Yn erbyn y cefndir hwn, mae'n amser ymdrin â nodweddion economi gyfoes Cymru fel y mae; nid fel y mae cenhedlaeth y gorffennol o wneuthurwyr polisiâu wedi dymuno y byddai'n datblygu. A dyma lle mae'r angen am fwy o uchelgais yn dod i'r amlwg. Mae campysau AB yng Nghymru yn adnodd sefydliadol cyfoethog all helpu gyda phrosiect adnewyddu cenedlaethol trwy weithredu ar y galw am lafur (h.y. creu swyddi) yn ogystal â chyflenwad llafur (h.y. addysgu gweithwyr).

Mae angen i Addysg Bellach yng Nghymru ddatblygu gallu nid creu swyddi yn uniongyrchol, ond datblygu'r hyn yr ydym yn ei alw'n 'allu galluogi' – y gallu i helpu ardaloedd i fod yn fwy na chyfanswm eu darnau rhanedig presennol. Mae angen i'r gwaith i ddatblygu'r gallu newydd hwn ddechrau heddiw er mwyn i ystod ehangach o opsiynau polisi ddod yn bosibl dros y pum i ddeng mlynedd nesaf.

Amlinellodd Rhan II o'r adroddiad hwn ble i ddechrau. Yn gyntaf, ac yn fwyaf pwysig, mae angen cryfhau swyddogaethau craidd AB yng Nghymru. Mae popeth sydd yn cael ei argymhell yn yr adroddiad hwn yn datblygu'r trefniadau presennol. Mae cynnal addysg o ansawdd i gefnogi hyfforddiant creffttau, addysg alwedigaethol gychwynnol, llwybr at addysg uwch, a mynediad at gysiau dysgu a gwaith yn hanfodol. Oherwydd llif newidiol gwaith a dysgu, mae angen ehangu'r

seilwaith hwn ar gyfer pobl sydd yn wynebu trawsnewid yn ystod cyfnodau amrywiol o'u bywydau gwaith. Fel y nodwyd yn Adran 5 – yn y pen draw dylai fod gan ddinasyddion hawl i ailhyfforddiant ac addysg am hyd at ddwy flynedd yn ystod eu bywydau ôl-19.

Dechrau'r agenda polisi gofal-us a gynigir yn Rhan II yn unig yw cadarnhau ac uwchraddio'r swyddogaeth graidd. Mae angen i Gymru ganfod ffyrdd newydd o godi lefel ac ansawdd y galw am lafur (h.y. creu swyddi newydd). Rhoddodd Adrannau 6 a 7 syniadau ystyriol ar y ffordd y gall campysau AB yng Nghymru helpu. Nodwyd dwy gymuned nad oedd yn cael eu hystyried mewn trafodaethau yn ymwneud ag addysg alwedigaethol yn aml fel rhai oedd angen blaenoriaeth: cymunedau galwedigaethol a chymunedau busnes. Oni bai bod rhywbeth yn newid ansawdd y ddwy gymuned, ar y gorau, bydd Cymru'n crwydro – ac ar y gwaethaf bydd yn gwaethygu.

Mae'r syniad o Addysg Bellach fel galluogwr adnewyddu cymunedau galwedigaethol a busnes yn uchelgeisiol. Ond os nad yw AB yn derbyn y rôl alluogi yma, pwy arall fydd yn gwneud? Mae personél ar lefel campws AB mewn sefyllfa dda i helpu i feithrin y rhwydweithiau perthnasol o ymddiriedaeth sydd eu hangen i ddatblygu meysydd galwedigaethol newydd, gyda chymorth gwybodaeth danategol briodol.

Nid yw datblygu ansawdd galwedigaethol, fodd bynnag, yn fater o gael addysg alwedigaethol well yn unig. Mae cefnogaeth cyflogwyr yn hanfodol. Ac o ystyried realaeth Cymru gyfoes, mae Llywodraeth leol, genedlaethol a'r DU yn brif gyfranwyr (trwy gyllid a rheoleiddio), i ddechrau, mewn sectorau sylfaenol sydd yn rhoi cyfrif am ychydig o dan hanner pawb sydd yn gyflogedig; ac, yn ail, trwy gaffaeliad cyhoeddus perthynol, gallai Llywodraeth Cymru ddefnyddio ei grym dros sectorau fel adeiladu a gofal i helpu i adnewyddu economïau ar lefel ardal.

Am y rheswm hwn y cynigiodd Adran 7 feithrin adnoddau newydd fel rhannu prentisiaethau a Chydweithrediad Ehangu Economi Sylfaenol fydd o gymorth i gynyddu nifer ac ansawdd swyddi ar lefel ardal.

Gyda'r sylfeini newydd, mwy cynhwysfawr hyn, gallai campysau AB ddod yn frocerwyr gonest ar gyfer Cytgordiau Cyflogaeth ac Addysg Ardal. Byddai'r rhain yn ymgysylltu'n fwy gweithredol â'r Llywodraethau lleol, Cymru a'r DU i helpu i sefydlu'r trefniadau ehangach hyn mewn gweithgareddau a phrosiectau a ariennir ar eu rhan mewn adeiladu, gofal ac iechyd yn arbennig.

Mewn amser, mae'n debygol y gallai Cymru ddangos i'r byd sut mae'n bosibl symud y tu hwnt i arbrawf y farchnad rydd dros y deugain mlynedd diwethaf sydd yn gadael gwaddol ôl-ddiwydiannol anhrefnus mewn gymaint o feysydd ymylol newydd. Bydd hyn yn gofyn am symud o sefyllfa lle mae'r arweinwyr yn sefydliadau ynysig mewn môr ôl-ddiwydiannol anhrefnus, i un lle mae ardaloedd cyfan yn caffael statws arwain, gan ddangos y ffordd i adnewyddu cymddeithasol ac economaidd effeithiol mewn dyfodol wedi ei gyfyngu gan garbon.

Atodiad A

Strategaeth Ymchwil

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau prosiect ymchwil cymhwysol a gynhaliwyd i greu ffyrdd newydd o feddwl am Addysg Bellach yng Nghymru.

Problem diddordeb

Roedd ColegauCymru yn awyddus i gael 'papur ategol' wedi ei baratoi cyn etholiadau Mai 2021 i Senedd Cymru. Roedd yr elusen eisiau i'r papur ymdrin â'r sefyllfa bresennol a'r posibiladau oedd yn dod i'r amlwg mewn AB yng Nghymru. Roedd ganddo ddiddordeb arbennig yn y ffordd y gallai gwelliannau mewn AB gyfrannu at adnewyddu Cymru yn economaidd ac yn gymdeithasol yn fwy cyffredinol. Roedd gan ColegauCymru ddiddordeb, nid yn unig yn y ffordd y gall dywigio addysg alwedigaethol godi ansawdd cyflenwad llafur – ond roedd ganddo hefyd ddiddordeb yn y ffordd y gallai gynorthwyo i wella ansawdd a graddfa'r galw am lafur yng Nghymru. (O ystyried cyfansoddiad y tîm ymchwil, roedd ColegauCymru yn arbennig o agored i syniadau o'r ffordd y gallai AB helpu i adfywio'r economi sylfaenol a thrwy hynny, economi Cymru a chymdeithas yn fwy cyffredinol).

Materion allweddol sydd yn peri pryder a chwestiynau ymchwil arweiniol

Mater allweddol o ddiddordeb oedd gwella datblygiad economaidd a chymdeithasol (ac yn arbennig cynyddu lefelau cyflogaeth ac ansawdd swyddi) yng Nghymru. Y cwestiynau arweiniol oedd:

- (a) Sut, os o gwbl, y mae Addysg Bellach Cymru'n cyfrannu at hyn?
- (b) Sut, os o gwbl, y gallai gyfrannu'n well yn y dyfodol?

Angorau dadansoddol

Fel tîm daeth yr ymchwilwyr ag arbenigedd dwfn i'r dasg hon. Mae hyn wedi golygu bod y prosiect hwn wedi defnyddio (ac mae'n nodi cyfraniad at) dair llenyddiaeth ymchwil:

- (a) Hanes ac Economi Wleidyddol Cymru

Y ffynhonnell fwyaf perthnasol o'r ffrwd ddadansoddol yma yw Brill, L., Cowie, L., Folkman, P., Froud, J., Johal, S., Leaver, A., Moran, M., a Williams, K. *What Wales could be*, FSB Cymru a Chanolfan Ymchwil Newid Diwylliannol-gymdeithasol, Medi 2015 <https://foundationaleconomy.com.files.wordpress.com/2017/01/what-wales-could-be.pdf>

(b) Rôl yr economi sylfaenol mewn cyfalafiaeth gyfoes

Mae'r ffynonellau mwyaf perthnasol o'r ffrwd ddadansoddol yma o gydweithfa'r economi sylfaenol:

JE, JF, CH, SJ, LC, KW (2020) 'The foundational approach',
<https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2020/08/fe-approach-2020.pdf>

Foundational Economy. The Infrastructure for Everyday Life, Gwasg Prifysgol Manceinion, Manceinion, 2018

(c) Natur newidiol datblygu sgiliau a'r gweithlu ac opsiynau ar gyfer adnewyddu addysg alwedigaethol yn y byd Saesneg ei iaith.

Y ffynonellau mwyaf perthnasol o'r ffrwd ddadansoddol yma yw:

Buchanan, J., Allais, S., Anderson, M., Calvo, R., Glozier, N., Peter, S. a Pietsch, T. (2020), Papur a baratowyd ar gyfer Menter Dyfodol Addysg – Papur Cefndir ar gyfer menter Dyfodol Addysg UNESCO (Testun 4: *Work and Economic Security*, 'What role can education play in ensuring the human centredness of the future of work?') UNESCO <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374435>

Buchanan, J., Wheelahan, L. a Yu, S. (2018), 'Increasing young people's adaptability and mobility: from competency approach and twenty-first-century skills to capabilities and vocational streams' yn Sakamoto, A., a Sung, J., *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*, ILO, Genefa, 2018: 125 – 160, ar gael yn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf

Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over-qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe*, OUP, Rhydychen

Cyfnodau yn y broses ymchwil

Cyfnod 1: Egluro cysyniadau arweiniol a blaenoriaethau casglu data newydd

Roedd hyn yn cynnwys nifer o weithdai Skype yn cynnwys y tîm ymchwil a gynhaliwyd i ddyfeisio fframwaith cysyniadol gweithredol a strategaeth gwaith maes. Cafodd y fframwaith hwn ei lywio gan y ffynonellau allweddol a nodwyd uchod. Penderfynwyd casglu data gwreiddiol ar y ffordd y mae AB yn gweithio'n dda mewn dwy ranbarth gyferbyniol mewn dau sector cyferbyniol. Nid oedd y maes yn ymwneud gymaint â chreu data gwreiddiol cynhwysfawr – ond yn hytrach i gael mewnwelediad ac i brofi syniadau gyda hysbyswyr allweddol wedi eu dethol yn strategol. Yn hyn o beth, roedd y maes ar gyfer helpu i greu mewnwelediad polisi newydd yn hytrach na dealltwriaeth newydd at ddiben dadansoddi yn unig.

Cyfnod 2: 'Ysgarmesu' cychwynnol gyda hysbyswyr allweddol

Gwnaed y rhain yn bennaf o Awstralia gan John Buchanan a Bruce Smith ar ddiwedd mis Hydref a Tachwedd 2019. Roedd y rheiny gafodd eu cyfweld yn hysbyswyr allweddol – yn hytrach na rhanddeiliaid. Y nod oedd bod y gwaith maes yn cael ei arwain gan ddeallusion ymarferol uchel eu parch ym maes Addysg Bellach yng Nghymru yn y lleoliadau a'r sectorau dethol.

Cyfnod 3: Cynnal gwaith maes gydag ymarferwyr wedi eu dethol yn strategol

Cynhaliwyd pob cyfweiliad gyda dau ymchwilydd o leiaf yn bresennol. Ar ôl casglu gwybodaeth gyd-destunol gychwynnol, roedd y cyfweiliadau fel arfer ar ffurf ymgysylltu estynedig yn holi beth weithiodd yn dda a'r hyn allai weithio'n well yn y dyfodol oedd yn berthnasol i'r cwestiynau ymchwil. Cafodd yr holl gyfweiliadau eu recordio gyda chaniatâd.

Cyfnod 4: Prosesu data cychwynnol a distyllu canfyddiadau gweithredol

Cynhaliwyd tri gweithdy rhagarweiniol ar sail ystyriaeth gychwynnol o'r data. Un yng Nghymru, dau arall trwy Skype. Unwaith y cafwyd y trawsgrifiad, cafodd adroddiad mwy ystyriol o'r gwaith maes ei baratoi. Cafodd y set gychwynnol o ganfyddiadau eu rhannu gyda penaethiaid Colegau ym mis Ionawr 2020.

Cyfnod 5: Talgrynnu dadansoddiad yn ôl ymgysylltu dyfnach â llenyddiaeth ysgolheigaidd a chymhwysol berthnasol

Roedd paratoi'r adroddiad terfynol yn fater cyfnewidiol. Roedd angen coethi'r canfyddiadau cychwynnol yng ngoleuni ystyried y trawsgrifiad ac ystyried adroddiadau cynharach a baratowyd gan ymchwilwyr eraill. Gwnaed gwaith sylweddol yn cael manylion polisi cyfredol Llywodraeth Cymru drosodd – yn arbennig ei mentrau diweddar i drefnu cymorth cyllid ar gyfer Addysg Bellach yn ymwneud â'r hyn y mae'n disgrifio fel tri rhanbarth Cymru. Cafodd llenyddiaeth eilaidd sylweddol (o ddaearyddiaeth economaidd yn arbennig) ei phrosesu i roi min i'r ddadl.

Cyfnod 6: Drafftio a therfynu'r adroddiad

Cynhyrchwyd yr adroddiad terfynol ar sail cynhyrchu tri drafft penodol. Cafodd y drafft terfynol ei goethi mewn proses ailadroddol, trwy ei drafod mewn cyfres o gyfarfodydd Zoom.

Cyfnod 7: Adrodd yn ôl a lleadaenu'r canfyddiadau. (heb ei gwblhau eto)

Mae cyfres o gyfarfodydd ar-lein a digwyddiadau trafod wedi eu cynllunio gyda chynrychiolwyr sector, gwneuthurwyr polisiâu a phartion â diddordeb ar ddiwedd 2020 a dechrau 2021.

Atodiad B

Geirfa: Canllaw i rai termau allweddol a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

Ymagwedd galluogrwydd/ymagwedd galluogrwydd dynol (fel gwrthgyferbyniad i ymagwedd yn seiliedig ar gymhwysedd tuag at addysg a hyfforddiant galwedigaethol) – Yn ystod y degawdau diwethaf cafwyd cwestiynu cynyddol ynghylch yr honiadau craidd sydd yn tanategu rhesymeg economaidd ac amcanion polisi prif ffrwd. Mae ymchwilwyr sydd yn gweithio yn y traddodiad ‘ymagwedd galluogrwydd’ wedi nodi’n gryf y broblem o honni mai twf economaidd yw nod hunaneglur pennaf bywyd economaidd a chymdeithasol. Fel y nodir ganddynt: beth yw defnydd twf os nad yw adrannau mawr o’r boblogaeth yn ffynnu? Mae Bryson⁶³ yn nodi, bod yr ymagwedd galluogrwydd yn “gwneud pobl yn ganolog i ddadansoddi”⁶⁴. Yn natganiad Amartya Sen, “y cyfle i gyflawni canlyniadau y mae [pobl] yn ei werthfawrogi ac yn cael rheswm i werthfawrogi”⁶⁵ Mae datblygu addysg alwedigaethol o gwmpas syniad bod galluogrwydd yn sicrhau mai’r amcan allweddol yw roi gallu i bobl ymgysylltu ag amgylchiadau newidiol ac addasu iddynt mewn ffyrdd y maent yn eu gwerthfawrogi. Mae’n rhoi pwynt cyfeirio mwy eglur ar gyfer datblygiad dynol na’r ymagwedd bresennol yn seiliedig ar ‘gymwyseddau’. Yn yr ymagwedd olaf hon, y prif unedau sydd yn peri pryder mewn addysg alwedigaethol yw unedau cymhwysedd wedi eu dadgyfuno wedi eu deillio o ddadansoddiad agos o’r tasgau a wneir mewn swyddi presennol. Mae ymagwedd o’r fath tuag at ddatblygiad galwedigaethol yn ddiffygiol am ei bod yn seiliedig ar syniad bratiog o sgil ac mae’n edrych am yn ôl gan ei fod yn seiliedig ar gyflogaeth sydd yn bodoli.⁶⁶

Ardal a lleoliad: Mae ‘Ardal’ yn yr adroddiad hwn yn cyfeirio’n bennaf at y diriogaeth o fewn ffiniau gweinyddol un Coleg a’r ardal hon yw gofod strategaeth a menter reoliadol y Coleg mewn Addysg Bellach (AB). O fewn pob ardal Coleg AB ceir sawl lleoliad penodol wedi eu diffinio gan batrymau setliad a chysylltiadau trafniadaeth, fel bod lleoliad yn ofod o symudiad a rhyngweithio wedi ei ddiffinio gan weithgareddau fel teithio i’r gwaith neu batrymau cymdeithasu. Yn ymarferol, mae dalgylch campws AB yn lleoliad a dyna faes gweithredoedd a chyflwyno lle mae AB yn ymgysylltu â busnesau a chymunedau. Yn fwy cyffredinol, gall ‘ardal’ gyfeirio at ardaloedd gweinyddol eraill, y dylai eu hystyr fod yn amlwg o’r cyd-destun. Mae endidau gwleidyddol fel awdurdodau lleol, Byrddau Iechyd y GIG a chymdeithasau tai i gyd yn gweithredu mewn ardaloedd gweinyddol tiriogaeth. Y cymhlethdod yw bod gan yr endidau gwleidyddol a’r sefydliadau gwasanaeth hyn ffiniau gwahanol fel bod llawer o’r 13 Coleg AB yn gweithio ar draws dau neu fwy o Ffiniau’r 22 Awdurdod Llywodraeth Leol. Caiff y system diriogaethol ei chymhlethu ymhellach gan lefelau lluosog fel bod Llywodraeth

⁶³ Bryson, J. (2015) ‘Putting skill in its place’, *Journal of Education and Work*, 28(5): 551 – 570 at 556.

⁶⁴ Oliver, D., Yu, S. a Buchanan, J. (2019) ‘The Political Economy of Vocational Education and Training’ in Unwin, L a Gailie, D. (eds), *Handbook of Vocational Education and Training*, Wiley, Llundain, 115-136 yn 128

⁶⁵ Sen, A. (1999) *Development as Freedom*, OUP, Rhydychen yn 291.

⁶⁶ Wheelahan, L., Buchanan, J. a Yu, S. (2015) *Linking qualifications and the labour market through capabilities and vocational streams*, NCVER, Adroddiad Ymchwil, Adelaide, Mehefin.
<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/linking-qualifications-and-the-labour-market-through-capabilities-and-vocational-streams>

Leol, er enghraifft, yn ychwanegu dimensiwn cenedlaethol ond hefyd bellach yn ceisio gweithredu ar sail ranbarthol. Er enghraifft, caiff elfennau cyllid AB eu dosbarthu ar sail tair 'Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol': Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru, Partneriaeth Dysgu a Sgiliau Rhanbarthol De Orllewin a Chanolbarth Cymru a Phartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Caerdydd. Mae'r mega-ranbarthau hyn yn cwmpasu llawer iawn o ardaloedd ac mae ganddynt resymeg mwy gweinyddol sydd yn aml â phrinder cysylltiad organig â'r ardaloedd y mae Colegau Addysg Bellach wedi eu sefydlu ynddynt.

Ehangu a Gwasanaeth Ehangu – Daw'r termau hyn o'r sector amaethyddol. Mewn llawer o wledydd, mae ffermwyr, gyda chymorth y llywodraeth, wedi dyfeisio'r hyn a elwir yn 'wasanaethau ehangu' i greu a rhannu gwybodaeth i oresgyn problemau cyffredin. Yn draddodiadol, mae gwasanaethau o'r fath wedi cynnwys labordai ymchwil sydd yn archwilio problemau sydd yn effeithio ar gymunedau ffermio penodol. Mae canfyddiadau'r ymchwil wedyn yn cael eu cyfathrebu gan gyfryngwyr medrus (a elwir yn swyddogion ehangu neu faes yn aml) sydd yn helpu ffermwyr i gymhwysu'r canlyniadau yn eu lleoliadau penodol. Ceir bellach rhywfaint o ddiddordeb yn ehangu'r model yma o arloesi yn seiliedig ar wybodaeth i sectorau eraill. (Ceir mwy o fanylion yn Adran 7 o'r adroddiad hwn.)

Economi Sylfaenol – Mae hyn yn cyfeirio at yr agweddau hynny ar fywyd bob dydd sydd yn rhagamod nid yn unig goroesi ond ffynnu. Mae Cydweithfa'r Economi Sylfaenol yn nodi bod dwy ran ar gyfer yr economi hon: y materol a'r rhagluniaethol. Fel y dywedasant: 'Caiff ein rhestr o weithgareddau sylfaenol eu diffinio'n ymarferol trwy gynnwys y nwyddau a'r gwasanaethau sydd yn darparu hanfodion dyddiol y mae eu habsenoldeb neu amharu arnynt yn achosi argyfwng ar unwaith ym mhob cartref. Yn seiliedig ar hyn, mae gennym systemau darpariaeth sydd yn darparu *gwasanaethau materol* trwy bibau a cheblau sydd yn cysylltu ein tai, fel system o rwydweithiau a changhennau sydd yn dosbarthu dŵr, trydan, nwy, telathrebu, gwasanaethau bancio a bwyd; a hefyd y *gwasanaethau rhagluniaethol* sef addysg gynradd ac uwchradd, iechyd a gofal ar gyfer oedolion yn ogystal â chynnal incwm.'⁶⁷

⁶⁷ Cydweithfa'r Economi Sylfaenol (2018) *Foundational Economy. The infrastructure of everyday life*, Gwasg Prifysgol Manceinion, Manceinion, Pennod 2 a Chydweithfa'r Economi Sylfaenol [JE, JF, CH, SJ, LC, KW] (2020) 'The foundational approach', <https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2020/08/fe-approach-2020.pdf>

Addysg Bellach (AB) a Champysau AB – Ar ei ehangaf, addysg bellach yw'r byd hwnnw o ddatblygu sgiliau sydd yn cynnwys pob addysg a hyfforddiant ffurfiol nad yw mewn ysgol neu brifysgol. Yng Nghymru, mae AB yn ymwneud ag addysg sefydliadol amser llawn a rhan-amser a dysgu ffurfiol yn y gweithle. Darperir hyn gan Golegau AB – sydd yn cael eu diffinio fel “sefydliadau dielw sydd yn gwasanaethu aelwydydd” (cyrff NPISH) ac sydd yn derbyn cyllid cyhoeddus i gynnal llawer o'u gweithgareddau – yn ogystal ag addysgwyr awdurdod lleol a'r gymuned ddielw. Mae sefydliadau eraill, cwmnïau hyfforddiant preifat yn bennaf, hefyd yn darparu dysgu yn y gweithle sydd yn cael ei gydnabod yn ffurfiol a'i ariannu'n gyhoeddus yn aml. Ym mlwyddyn addysgu 2018/19, roedd dosbarthiad y dysgwyr yn ôl mathau gwahanol o ddarparwr fel a ganlyn:

Colegau Addysg Bellach	114,100 (63.5%)
Addysg Oedolion a Chymunedol	22,790 (12.7%)
Darparwyr hyfforddiant eraill (yn y gweithle yn bennaf)	42,670 (23.8%)
Cyfanswm y Dysgwyr	179,560 (100%)

(Ceir mwy o fanylion am natur AB Cymru yn Atodiad C)

Fel y mae'r data yma'n egluro, y Colegau sy'n darparu chwyllolwyn y sector AB. Yn yr adroddiad hwn, pan fyddwn yn cyfeirio at Addysg Bellach neu AB yn gyffredinol, yr haen yma o'r sector sydd gennym mewn golwg. Mae Colegau fel arfer yn cynnwys nifer o safleoedd ffisegol a elwir yn gampysau. Mae llawer o'r argymhellion yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â chryfhau'r campysau hyn a datblygu gallu newydd ar y lefel hon i helpu gydag adnewyddu economaidd a chymdeithasol.

Galwedigaeth – Defnyddir termau yn ymwneud â'r syniad o swyddi, gwaith, cyflogaeth a galwedigaeth yn llac ac yn gyfnewidiol yn aml. Yn y papur hwn mae gennym ddi-ddordeb arbennig yn creu gwaith â thâl o ansawdd a ddeallir fel galwedigaethau eglur, deinamig. Mae Standing wedi nodi y 'dylai'r syniad o "alwedigaeth" gael ei wrthgyferbynu â'r syniad o "swydd". Yn hanesyddol, mae'r olaf yn derm difriol, sydd yn awgrymu gweithgaredd [byrhoedlog] cyfyngedig ac sydd yn cyfyngu. Mae pobl yn *gwneud* swyddi; mae pobl yn *alwedigaethau*. Mae swydd yn [gyfyngedig], mae ei nod wedi ei diffinio ar y dechrau. Mae galwedigaeth yn [fwy agored], yn datblygu a "ddim yn datblygu" yn barhaus. Mae galwedigaeth yn awgrymu gyrfa neu troedle – yn meddiannu gofod'.⁶⁸ Yn hyn o beth 'mae galwedigaeth yn cynnwys set esblygol o dasgau cysylltiedig yn seiliedig ar draddodiadau a gwybodaeth wedi ei chronni...'⁶⁹. Caiff galwedigaethau eu llunio trwy bolisiau wedi eu holrhain gan weithwyr, cyflogwyr a llywodraeth, wedi eu cefnogi gan addysgwyr yn aml. Nid oes unrhyw beth anochel yn y ffordd y mae meysydd gwaith gwahanol yn cael eu trefnu. 'Mae meddwl am waith yn nhermau galwedigaethau yn dechrau ffordd o feddwl gwahanol o ran sectorau neu ddiwydiannau, neu gyflogwyr a chyflogaeth, ar gyfer cwmnïau a chyflogaeth'⁷⁰ Yn hanesyddol mae AB wedi darparu gwybodaeth danategol ar gyfer gweithwyr crefftiau medrus fel adeiladu a pheirianeg. Wrth i bosibiliadau newydd yn ymwneud â gwaith â thâl ddod i'r amlwg, mae angen gwneud dewisiadau

⁶⁸ Standing, G. (2009) *Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham: 13

⁶⁹ Standing, *Work after Globalisation...* 11

⁷⁰ Standing, *Work after Globalisation...* 28

ynghylch a ddylai mathau newydd o alwedigaethau gael eu meithrin neu a ddylid diffinio natur gwaith yn ei hanfod yn unochrog yn ôl angen busnes. (Gweler hefyd galwedigaethau/ffrwd alwedigaethol.)

Contractau perthynol – caiff ei gydnabod yn gynyddol nad yw contractau sydd wedi eu seilio ar y prisiau isaf yn ffafriol i feithrin cysylltiadau cynaliadwy rhwng pob parti cysylltiedig. Mae contractau rhesymol yn cynnwys cytundebau sydd yn symud y tu hwnt i faterion cynyddu cyflym am eu bod yn cael eu ‘cynnal gan gysgod y dyfodol’⁷¹. Maent yn ymwneud â datblygu a meithrin gallu addasol dros amser, nid bodloni anghenion tymor byr yn unig.

Arweinwyr – defnyddir y term hwn yn yr astudiaeth hon i ddisgrifio sefydliadau sydd yn cyfuno craffter busnes â gwerth cymdeithasol, yn arbennig ymrwymiad i feithrin y lleoliadau y maent yn gweithredu ynddynt. Mae’n wahanol i’r syniad busnes modern o ‘arfer gorau’ neu ‘fenter gymdeithasol’. Mae’r syniadau olaf hyn yn gweld sefydliadau yn eu hanfod fel peiriannau economaidd sydd yn symud ac yn dirprwyo adnoddau i gynyddu perfformiad ar fetrigau safonol fel ‘Elw ar Fuddsoddiad’ neu ‘gynhyrchiant’ wedi ei ddiffinio mewn unrhyw nifer o ffyrdd. Mae sefydliadau ‘Arweiniol’ nid yn unig yn endidau economaidd eithriadol – maent hefyd wedi eu sefydlu’n ddwfn yn eu lleoliadau cymdeithasol lleol ac wedi eu diffinio’n briodol mewn termau cymdeithasol a masnachol.

Galwedigaethau/Ffrydiau Galwedigaethol – Yn hanesyddol roedd y syniad o alwedigaeth yn cyfeirio at y syniad Cristnogol o ‘Alwad Duw i ddynion a menywod ei wasanaethu.’ Ers yr diwygiad, mae diwinyddion wedi adlewyrchu ar y ffordd y gallai ‘person gael sawl “galwad” yn [eu] gwaith, gartref, yn yr eglwys, ac ati.’⁷² Ym myd addysg torfol mae wedi cyfeirio at addysg yn ymwneud â gwaith ac fel arfer wedi cael ei ddiffinio fel cwricwlwm sydd yn fwy perthnasol yn ymarferol sydd yn darparu dewis amgen i addysg ‘academaidd’. Mewn ymchwil ddiweddar yn Awstralia ar y cyswllt rhwng cymwysterau a gwaith mae’r syniad o ‘alwedigaethau’ yn cyfeirio ‘at ... natur ymarfer, hynny yw, yr hyn y mae pobl yn ei wneud mewn galwedigaethau a’r wybodaeth, y sgiliau a’r nodweddion sydd eu hangen arnynt i weithio yn y meysydd hynny. Mae ffrydiau galwedigaethol yn cyfeirio at strwythur galwedigaethau a’r ffordd y maent yn gysylltiedig yn llorweddol ac yn fertigol [yn seiliedig ar] arferion cyffredin a chyda gofynion tebyg ar gyfer gwybodaeth, sgiliau a nodweddion ...’⁷³ Er enghraifft, cynigir y syniad o ‘waith gofal’ fel ffrwd alwedigaethol oedd yn cwmpasu galwedigaethau perthnasol fel gwasanaethydd gofal personol, cynorthwydd nysio, gwaith gofal yr henoed, gwaith cymorth cyffuriau ac alcohol, gwaith ieuencid ac ati. Gallai ffrydiau ehangach fel y rheiny sydd yn ymwneud â gwaith gwasanaeth modern ymestyn i gwmpasu gwasanaeth cwsmeriaid a chlsercol, yn ogystal â gwaith gofal. Mae ffrydiau galwedigaethol yn debyg o ran natur i’r syniad o ‘glystyrau sgiliau’ fel y

⁷¹ Gibbons, R., a Henderson, R. (2012) ‘Relational contracting and Organisational Capabilities’ *Organisational Science*, Medi – Hyd: 1350–1364 at 1350

⁷² Moynagh, M. (1995) ‘Vocation’ in Atkinson, D. J. a Field, D.H. (gol) *New Dictionary of Christian Ethics and Pastoral Theology*, Inter-Varsity Press, Caerlŷr, 882–883 at 882

⁷³ Wheelahan, L., Buchanan, J. a Yu, S. (2015) *Linking qualifications and the labour market through capabilities and vocational streams*, NCVER, Adroddiad Ymchwil, Adelaide, Mehefin.
<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/linking-qualifications-and-the-labour-market-through-capabilities-and-vocational-streams> yn 19 - 20

defnyddir gan Geel et al⁷⁴ a 'chlystyrau swydd' fel y defnyddir gan y Foundation for Young Australians⁷⁵ (2016) a 'llwybrau pontio swyddi'⁷⁶. Mae ymchwilwyr fel Glasman⁷⁷ wedi dadlau bod adfywio syniad o alwedigaeth ac arbenigedd galwedigaethol o ansawdd ar bob lefel yn y farchnad lafur yn hanfodol ar gyfer adnewyddu gwleidyddol a chymdeithasol yn ogystal ag economaidd.

⁷⁴ Geel, R. a Backes-Gellner, U. (2009), *Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach*. Working Paper No. 47, Medi 2009 (o The Swiss Leading House on Economics of Education, Firm Behavior and Training Policies, a Research Programme of the Swiss Federal Office for Professional Education and Technology (OPET). www.economics-of-education.ch Leading House Working Paper No. 47) a Geel, R. a Backes-Gellner, U. (2011) 'Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach', *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3(2011)1: 21-38

⁷⁵ Foundation for Young Australians (2016) *The New Work Mindset: 7 new job clusters to help young people navigate the new work order*, Foundation for Young Australia, [Sydney] <https://www.fya.org.au/wp-content/uploads/2016/11/The-New-Work-Mindset.pdf>

⁷⁶ World Economic Forum/Boston Consulting Group [gyda Burning Glass] (2018) *Towards a reskilling revolution: A future of jobs for all*, WEF, Geneva [file:///C:/Users/jbuc5058/Downloads/WEF_FOW_Reskilling_Revolution%255b1%255d%255b1%255d%255b2%255d%255b1%255d%255b4%255d%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/jbuc5058/Downloads/WEF_FOW_Reskilling_Revolution%255b1%255d%255b1%255d%255b2%255d%255b1%255d%255b4%255d%20(2).pdf)

⁷⁷ Glasman, M (1996) *Unnecessary suffering. Managing market utopia*, Verso, Llundain

Atodiad C

Addysg Bellach yng Nghymru mewn niferoedd

Mae addysg bellach wedi ei threfnu yn bennaf o amgylch tri math penodol o ddarpariaeth addysgol: cyffredinol, ail gyfle a galwedigaethol.

Yn llawer o'r byd Saesneg ei iaith, nid yw'r rhan hwnnw o'r system addysg sydd rhwng ysgolion a phrifysgolion wedi gwneud yn dda. Mae Ewart Keep, er enghraifft, wedi nodi, yn Lloegr, ei fod wedi dioddef cymaint o 'ailstrwythuro' ei fod wedi ei enwi'n 'set drenau polisi mwya'r byd'⁷⁸. Mae'r sefyllfa mewn lleoedd fel Awstralia, Seland Newydd a De Affrica yn debyg iawn. Mae Cymru, ers datganoli, wedi bod yn fwy aeddfed a chyson yn ei hymagwedd tuag at Addysg Bellach. O'i chymharu â llawer o wledydd eraill Saesneg eu hiaith, mae ei system AB mewn cyflwr da⁷⁹.

Yn gyffredin, ystyrir AB i ymwneud yn bennaf â'r hyn y cyfeirir ato fel Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol (VET). Mae'r math yma o hyfforddiant, fodd bynnag, yn rhoi cyfrif am ychydig dros draean o weithgareddau dysgu AB Cymru. Mae gweithgareddau dysgu, fodd bynnag, yn gyfyngedig ac nid ydynt yn fesur arbennig o ddefnyddiol o'r hyn sydd yn digwydd mewn colegau AB, gan fod llawer o fyfyrwyr yn ymgymryd â gweithgareddau lluosog. Er enghraifft gallai un myfyriwr wneud dau gymhwyster Safon Uwch a BTEC (tri gweithgaredd), gallai myfyriwr arall wneud diploma trin gwallt, TGAU Saesneg a chwrs byr mynediad at TG (tri gweithgaredd).

Mae'r diffyg data sydd ar gael yn gyhoeddus ar y 'cymysgedd' hwn o weithgareddau dysgu yn cyfyngu gallu gwneuthurwyr polisiâu a Cholegau i ddadansoddi a chynllunio darpariaeth yn sylweddol. Mae'r wybodaeth sydd ar gael yn gyhoeddus ar ddsbarthu gweithgareddau dysgu yn ôl math cyffredinol o addysg yn cael ei chrynhoi yn Nhabl C 1. Am fod myfyrwyr yn gallu gwneud mathau gwahanol o gymhwysterau (e.e. mae myfyrwyr yn astudio mathemateg mewn crefftau ac wrth baratoi ar gyfer cymhwyster gwaith, mae'n anodd adrodd sut mae'r dysgu'n cael ei rannu rhwng mathau cyffredinol o addysg sydd yn cael ei gynnig).

⁷⁸ Keep, E. (2006) 'State control of the English education and training system – playing with the biggest train set in the world', *Journal of Vocational Education and Training*, 58, (1) 47–64

⁷⁹ Hodgson, A. a Spours, K. (2019) 'Further education and skills across the UK: new opportunities for policy learning? An introduction to the special issue', *Journal of Education and Work*, Cyf 32: 3, 215 – 223, James, D. (2019) 'Learning in and learning from FE and skills policy in Wales: a relational approach' *Journal of Education and Work*, 332: 3: 251–265 a James, D. (2019) 'Learning in and learning from FE and skills policy in Wales: a relational approach' *Journal of Education and Work*, 332: 3: 251–265

Tabl C 1: Gweithgareddau dysgu mewn SABau yn ôl maes pwnc sector, Blwyddyn academaidd 2018/2019.

Math o addysg	Maes astudio	Cymru Gyfan	Is-gyfanswm
(a) Paratoi ar gyfer Gwaith neu AB	Paratoi ar gyfer bywyd a gwaith	172,655	172,655 (46.3%)
(b) Addysg gyffredinol (e.e. TGAU, Safon Uwch)	Gwyddoniaeth + Mathemateg	20,655	
	Hanes, Diwinyddiaeth, Athroniaeth	5,985	
	Gwyddorau Cymdeithasol	4,715	
	Iaith, llenyddiaeth, Diwylliant	17,965	
	Y Celfyddydau, Y Cyfryngau, Cyhoeddi	12,565	61,885(16.6%)
Galwedigaethol			
(a) Gwasanaethau	Iechyd, gwasanaeth cyhoeddus a gofal	38,125	
	TGCh (noder mae 50% yn ymwneud â dysgu ei ddefnyddio)	12,720	
	Hamdden twristiaeth, teithio	7,315	
	Addysg a Hyfforddiant	4,650	
	Busnes, Gweinyddu, y Gyfraith	20,735	
	Manwerthu a Masnachol	15,100	98,645(26.5%)
(b) Ddim yn wasanaethau	Peirianeg a chynhyrchu	19,830	
	Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig	14,355	
	Amaethyddiaeth, Garddwriaeth, Anifeiliaid	4,500	38,685 (10.4%)
Cyfanswm		372,595	

Noder: nid yw'r categorïddio yn union gywir gan fod rhai meysydd eang yn cynnwys cymwysterau cyffredinol a galwedigaethol.

Ffynhonnell Ystadegau Cymru, <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Learners/Further-Education/learningactivitiesfurthereducationinstitutions-by-sectorsubjectarea-domicile>

Mae AB wedi chwarae rôl ers amser hir yn hyfforddi crefftwyr medrus. Ond mae'n gwneud llawer mwy na hyn. Mae mynediad at sgiliau sylfaenol, dysgu ail gyfle ac addysg Safon Uwch hefyd i gyd yn rhan sylweddol o'r hyn sydd gan AB i'w gynnig. Mae'r rhan fwyaf o'r adroddiad hwn wedi ymwneud â hyfforddiant sydd yn gysylltiedig â gwaith, gan ddatblygu – ac ehangu'r traddodiad sydd yn gysylltiedig â'r crefftau traddodiadol. Mae parhau'r cymorth ar gyfer categorïau eraill addysg yn hanfodol o ran dilyniant cymdeithasol ac addysgol ar gyfer y myfyrwyr cysylltiedig. Mae'r cynigion a amlinellir yn yr adroddiad hwn yn ymwneud ag uwchraddio ac ehangu gallu AB. Ni ddylid ystyried bod unrhyw beth ynddynt yn awgrymu bod Colegau AB yn tynnu'n ôl o ddarparu'r gweithgareddau addysgol craidd hyn.

Yn ystod y blynyddoedd diweddar mae ymrestru ar gyfer AB wedi bod yn gostwng, yn arbennig ymysg y rheiny sydd yn astudio'n rhan-amser.

Mae Tabl C 2 yn crynhoi'r tueddiadau ymrestru ar gyfer ASB rhwng 2012/13 a 2018/19. Yn ystod y cyfnod hwn cafwyd gostyngiad bach mewn ymrestriadau amser llawn a chynnydd bach mewn ymrestriadau seiliedig ar waith. Y newid mawr sydd wedi bod yw'r gostyngiad mewn ymrestriadau rhan-amser: i lawr o 110,080 yn 2012/13 i 56,290 yn 2018/19. Mae'r newidiadau hyn wedi cyd-fynd â'r cyllidebau is a dderbyniodd Cymru gan Lywodraeth y DU o ganlyniad i fesurau cyni.

Tabl C 2: Dysgwyr mewn sefydliadau AB, Cymru, 2012/13-2018/19

Blwyddyn	Dysgwyr	Amser llawn	Rhan-amser	Seiliedig ar waith
2012/13	174 925	48 340	110 080	16 505
2015/16	129 550	48 270	65 345	15 935
2018/19	122 040	45 875	56 290	19 880

<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Learners/Further-Education/uniquelearnersenrolledfurthereducationinstitutions-by-age-modeoflearning-level>

Mae crynswth yr ymrestriadau ymysg ardegwyr amser llawn a myfyrwyr rhan-amser oed delfrydol.

Mae Tabl C 3 yn datgelu bod ychydig o dan ddwy ran o dair o'r holl fyfyrwyr AB yng Nghymru yn dod o fewn tri chategori eang:

- Ardegwyr amser llawn (30%)
- Myfyrwyr rhan-amser 25–39 oed (18%)
- Myfyrwyr rhan-amser 40–59 oed (16%)

Tabl C 3: Dysgwyr mewn sefydliadau AB, statws oed, rhyw ac astudiaeth lawn/ran-amser, Cymru, 2018/19

	Amser llawn	Rhan-amser	Seiliedig ar waith	
Gwrywaidd 16-19	19,715	1730	4235	
Benywaidd 16-19	17,895	1735	1390	
Gwrywaidd 20-24	1920	3090	2950	
Benywaidd 20-24	1945	3585	1545	
Gwrywaidd 25-39	1185	9190	2660	
Benywaidd 25-39	2265	12505	3410	
Gwrywaidd 40-59	250	7925	1105	
Benywaidd 40-59	600	11700	2220	
Gwrywaidd 60+	20	1920	55	
Benywaidd 60+	40	2735	80	
Cyfanswm (% rhes)	45, 875 (37%)	56, 290 (46%)	19,880 (16%)	122,040 (100%)

<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Learners/Further-Education/uniquelearnersenrolledfurthereducationinstitutions-by-age-modeoflearning-gender>

Mae cysylltiad agos rhwng y math o ddarparwr a'r dull o gyflwyno mewn Addysg Bellach yng Nghymru.

Mae Tabl C 4 yn adrodd ar y dulliau cyflwyno addysg gwahanol (h.y. amser llawn, rhan-amser a dysgu seiliedig ar waith) a sut caiff hyn ei ddsbarthu rhwng mathau gwahanol o ddarparwr. Darperir chwyllolwyn y system yn y 12 Coleg AB sydd yn rhoi cyfrif am yr holl ddysgwyr amser llawn, y rhan fwyaf o'r dysgwyr rhan-amser a chyfran sylweddol o ddysgwyr seiliedig ar waith. Mae addysgwyr sydd yn Oedolion a Chymunedol yn darparu gweddill yr AB ran-amser a ariennir yn gyhoeddus. Mae darparwyr preifat ond yn gysylltiedig â dysgu seiliedig ar waith.

Tabl C 4: Dysgwyr darparwyr Addysg Bellach yn ôl darparwr a dull cyflwyno, Cymru, 2018/2019

Darparwr	Amser Llawn	Rhan-amser	Dysgu seiliedig ar waith	Pob dull o astudio	(% Colofn)
Colegau AB ¹	46,930	47,255	19,920	114,100	(63.5%)
Addysg Oedolion a Chymunedol ²	-	22,790	-	22,790	(12.7%)
Darparwyr Hyfforddiant eraill	-	-	42,670	42,670	(23.8%)
Pob Darparwr	46,930	70,045	62,585	179,560	(100%)
(% Rhes)	(26.1%)	(39.0%)	(34.9%)	(100%)	

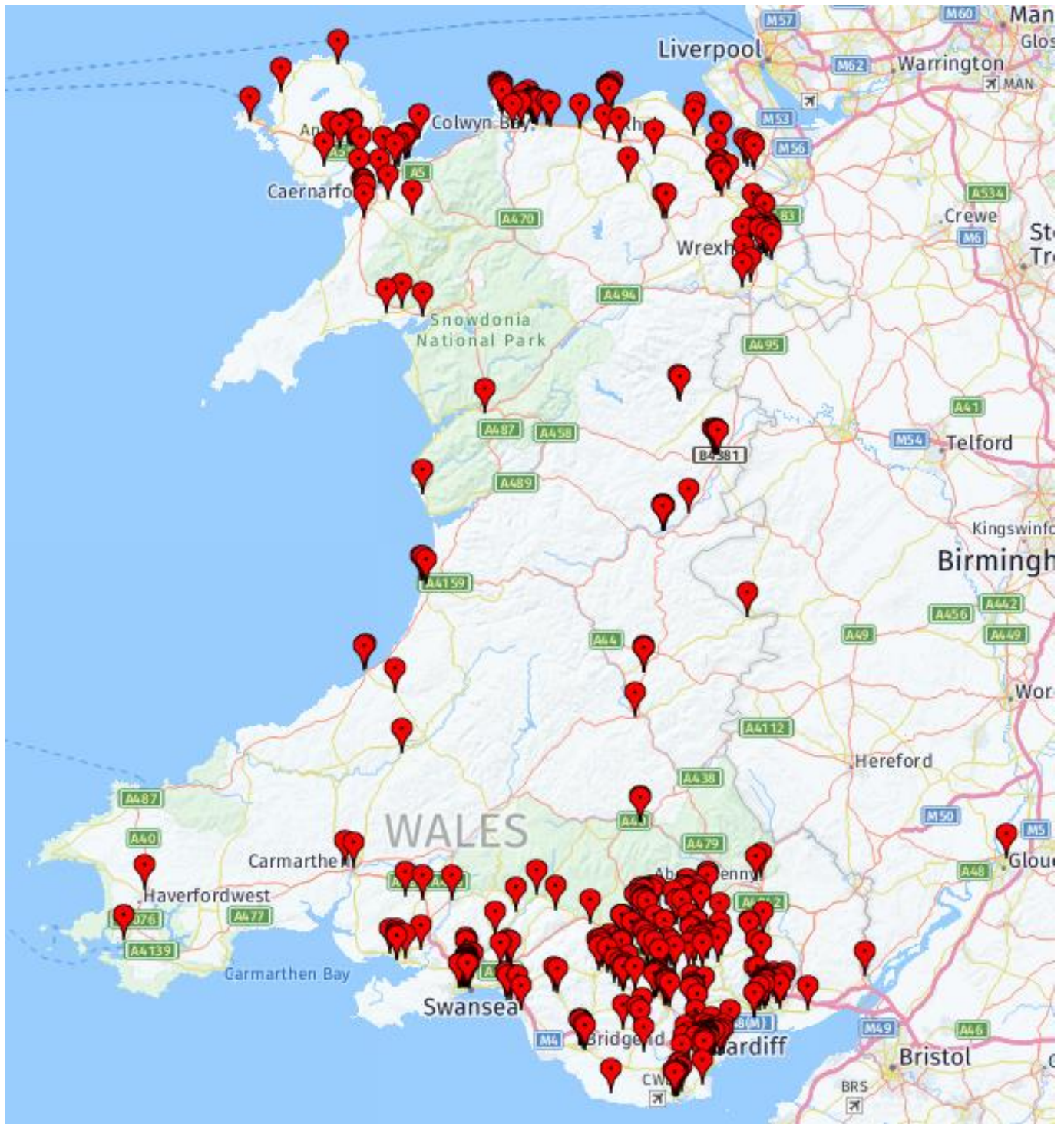
Ffynhonnell: Ystadegau Cymru: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Learners/Time-Series/numberoflearners-by-provider-modeofstudy>

Nodiadau:

1. Mae *Colegau AB* yn cyfeirio at y 12 coleg sydd yn darparu addysg sefydliadol amser llawn a rhan-amser, gyda chymorth lleoliadau gwaith a/neu ddysgu seiliedig ar weithle yn aml. Mae'n cynnwys Coleg Pen-y-bont ar Ogwr, Coleg Caerdydd a'r Fro, Coleg Cambria, Coleg Gwent, Coleg Sir Gâr a Coleg Ceredigion, Coleg Y Cymoedd, Coleg Gŵyr Abertawe, Grŵp Llandrillo Menai, Coleg Merthyr Tudful, Grŵp NPTC a Choleg Sir Benfro. Mae manylion am y ffordd y cafodd y colegau hyn eu ffurfio allan o golegau a champysau oedd eisoes yn bodoli ar gael yn <https://www.aoc.co.uk/sites/default/files/14%20colleges%20in%20Wales.pdf>
2. Mae *Addysg Oedolion a Chymunedol* yn cyfeirio at ddysgwyr sydd wedi ymrestru ar gyrsgiau sydd yn cael eu rhedeg gan Addysg Oedolion Cymru neu Ddarparwyr Cymunedol Awdurdod Addysg Lleol. Noder bod Addysg Oedolion Cymru yn aml wedi ei gynnwys mewn ystadegau swyddogol yn ymwneud â Sefydliadau AB.
3. Mae *darparwyr hyfforddiant eraill* yn gwmnïau hyfforddiant preifat yn bennaf sydd yn cyflwyno dysgu yn y gweithle. Mae'r rhain yn gymwysterau wedi eu hariannu'n gyhoeddus yn aml fel prentisiaethau a swyddi dan hyfforddiant a sgiliau sylfaenol. (Rydym yn cymryd y bydd ar gyfer cymwysterau sydd yn cael eu cydnabod yn unig, neu fel arall ni fyddai'r dysgwyr yn cael y cyfeirnodau dysgu unigryw sydd yn tanategu'r data.) Bydd rhywfaint o hyfforddiant o dan y pennawd 'arall' yn gymwysterau ffurfiol mewn cwmni gydag adrannau hyfforddiant mewnol ond bydd y rhan fwyaf o sefydliadau yn defnyddio cwmnïau hyfforddiant preifat neu bydd ganddynt gysylltiad â choleg AB.

Atodiad D

Map o'r lleoliadau yn dangos darpariaeth gan Addysg Oedolion Cymru



Ffynhonnell: Darparwyd y map gan Addysg Oedolion Cymru

Atodiad E

Creu Cymwysterau sydd yn Canolbwyntio ar y Dyfodol: awgrym o broses

Yn Adran 6 cynigiwyd bod ystyriaeth yn cael ei rhoi i gynllunio ar gyfer ailwampio cymwysterau AB Cymru yn gynhwysfawr. Cafodd hyn ei awgrymu er mwyn i bob parti â diddordeb gael y cyfle i lunio'r meysydd arbenigol sydd wedi eu cynnwys yn y cymwysterau yn rhagweithiol. Heb broses gynllunio o'r fath, byddai cymwysterau'n cael eu had-drefnu ar sail ad hoc. Oherwydd y duedd bresennol i rannu arbenigedd a'r diddordeb cynyddol a phoblogeiddrwydd posibl mico-gymwysterau, mae'n bwysig bod y rheiny sydd â diddordeb mewn addysg alwedigaethol o ansawdd yn ddechrau cynllunio nawr er mwyn osgoi corfforaethau mawr ac eraill â diddordeb neu arbenigedd cyfyngedig mewn addysg yn arwain diwygio cymwysterau. Mae diwygio cymwysterau, fodd bynnag, yn broses gymhleth.

Mae'r atodiad hwn yn amlinellu potensial ar gyfer proses pedwar cyfnod y gellid ei dilyn pe byddai gan randdeiliaid ddiddordeb yn cynnal cymwysterau perthnasol ond sydd hefyd yn agored i aildrefnu categorïau craidd arbenigedd maes sydd wedi eu cynnwys ynddynt. Cafodd crynodeb, gydag ategu fframwaith dadansoddol, o'r broses waith yma ei chwblhau yn ddiweddar ar gyfer Llywodraeth New South Wales – ceidwad y system addysg alwedigaethol fwyaf yn Awstralia.⁸⁰

Cam 1 - Datblygu sylfaen ymchwil: clystyru swyddi gwag, ffrydiau llafur a safonau cymhwysedd

Mae 'llynyddiaeth lwyd' yn dod i'r amlwg ar glystyru swyddi. Caiff hyn ei greu o ddadansoddi 'data mawr' o swyddi gwag a restrir gan gyflogwyr. Mae'r gwaith hwn yn nodi elfennau cyffredin mewn swyddi yn seiliedig ar gynnwys nodweddion allweddol a restrir mewn hysbysebion swyddi. Tra'i fod yn llawn potensial, mae'r deunydd yma'n nodi elfennau testunol cyffredin – nid ffrydiau gwirioneddol o bobl rhwng swyddi. Mae angen profi canfyddiadau'r gwaith hwn mewn sawl ffordd. Byddai'r cyntaf yn cymharu'r canfyddiadau am ffrydiau llafur posibl sydd yn bosibl yn ddamcaniaethol gyda'r hyn sydd yn digwydd mewn gwirionedd. Mae gwaith o'r fath yn gofyn am glystyru ffrydiau llafur rhyng-alwedigaethol cyffredin pobl. Mae hyn yn rhoi mewnwelediad i'r ffordd y mae pobl yn symud rhwng swyddi mewn gwirionedd. Byddai cymharu'r ffordd y mae pobl yn ffrydio mewn gwirionedd gyda'r hyn sydd, yn ddamcaniaethol, yn bosibl, yn rhoi cyfeiriadau fel llwybrau y mae angen eu hagor i fyny

⁸⁰ Buchanan, J., Wheelahan, L. a Yu, S. (2018) 'Increasing young people's adaptability and mobility: from competency approach and twenty-first-century skills to capabilities and vocational streams' yn Sakamoto, A. a Sung, J., *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*, ILO, Geneva, 2018: 125 – 160 ar gael yn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf

yn ogystal â'r rheiny y dylid eu cefnogi. Byddai hefyd yn ein galluogi ni i herio patrymau cyfyngol o ran symud rhwng swyddi, er enghraifft menywod yn symud rhwng gwaith tâl isel tebyg.⁸¹

Byddai proses ategol yn cynnwys dadansoddi elfennau cyffredin mewn safonau cymhwysedd sydd wedi eu lleadaenu ar hyn o bryd ar draws ystod eang o gymwysterau galwedigaethol. Mae hyn yn debygol o nodi clystyrau o gymwysterau sydd yn rhannu sawl uned gymhwysedd. Mewn sawl ffordd byddai hyn o gymorth i nodi'r elfennau sydd yn haws i'w cyflawni sydd yn berthnasol i resymoli cymwysterau galwedigaethol yn y tymor canolog. Gallai hefyd alluogi cymwysterau i gael eu 'hail-lansio', a allai annog llai o wahanu rhwng y rhywiau mewn llwybrau galwedigaethol.⁸²

Cam 2 - Coethi/profi syniadau ar gyfer diffiniadau ehangach o gymwysterau priodol

Unwaith y mae ystod o ffrydiau galwedigaethol posibl wedi cael eu nodi gan ddefnyddio data o'r tair ffynhonnell a nodwyd uchod, byddai'r gweithgaredd nesaf yn cynnwys gwneud y gwaith dylunio angenrheidiol ar gyfer dyfeisio cymwysterau priodol. Y mater allweddol cyntaf fyddai: sut byddai'r meysydd gwahanol o arbenigedd medrus canolraddol yn cael ei ddiffinio? Ac ar ôl eu diffinio, beth fyddai'r wybodaeth danategol berthnasol? Beth fyddai union gynnwys modiwlau sydd yn gysylltiedig â'r cwrs? Sut byddai athrawon yn cael eu cynorthwyo i allu addysgu'r cwrs newydd? Sut byddai trefniadau dysgu yn y gweithle priodol yn cael eu sefydlu a'u cynorthwyo i gefnogi addysg yn ymwneud â'r cymhwyster newydd?

Dyma'r cwestiynau y dylid eu setlo gan gymunedau o ymddiriedaeth sydd â diddordeb yn y meysydd hyn. Byddai cymunedau o'r fath yn cynnwys cyflogwyr, cynrychiolwyr gweithwyr, addysgwyr ac unrhyw swyddog y llywodraeth sydd yn gysylltiedig â'r maes – yn arbennig os ydynt yn darparu cronfeydd sydd yn gysylltiedig â'i weithredu. Mae gan AB rôl hanfodol i'w chwarae yn cyfryngu'r cymunedau hyn ac yn cefnogi eu gweithrediad parhaus.

Cam 3 - Cynnal cynlluniau pilot yn un neu ddau o'r meysydd sydd â diddordeb yn rhoi ffyrdd newydd o ddiffinio arbenigedd ar brawf (e.e. gwaith gwasanaeth modern, gweithredoedd trefol, gweithredoedd gwledig, gweithredoedd gwyddor data).

Mae ehangu'r ystod o arbenigedd sydd wedi ei gynnwys gan gymwysterau yn gam mawr yn y ffordd yr ydym yn ystyried y maes sgiliau canolraddol. Cyn mabwysiadu newid cyfan gwbl, byddai cynnal cynlluniau pilot mewn un neu ddwy ardal yn werthfawr iawn. Oherwydd y gweithgaredd a wnaed ar

⁸¹ Ceir enghraifft o'r math yma o ddadansoddiad yn Buchanan, J. a Tierney, S (2019), Meeting changing skill requirements in NSW in the 2020s: Understanding and working with non-linear, lateral and upward inter-occupational labour flows, Adroddiad ar gyfer Bwrdd Sgiliau NSW, Adran Addysg, Sydney (21 Hydref).

⁸² Am drosolwg o'r mentrau o'r natur hwn yn y DU, Seland Newydd, yr Iseldiroedd a'r Ffindir, gweler Wibrow, B. a Waugh, J (2020) International models to rationalise VET qualifications, including occupational clusters: case studies – support document, Canolfan Genedlaethol Ymchwil Addysg Alwedigaethol, Adelaide https://www.ncver.edu.au/_data/assets/pdf_file/0037/9662419/International_models_to_rationalise_VET_qualifications_support_document.pdf

gyfer y prosiect hwn, byddai canolbwyntio ar barthau yn cynnwys gofal ac adeiladu yn ymddangos yn lleoedd da i ddechrau o bosibl. Byddai gwaith o'r fath yn gofyn am ymgysylltu â chymuned berthnasol o ymddiriedaeth i helpu i arwain a, gobeithio, croesawu'r broses ddiwygio.

Cam 4 - Dyfeisio strategaeth weithredu gyda newid i'w gyflwyno dros gyfnod o 5–15 mlynedd.

Ni fydd cael manyleb clir o'r parthau arbenigedd sydd o ddiddordeb a chynlluniau peilot o'r ffordd i gynnal y broses ddiwygio i'r dyfodol yn sicrhau diwygio llwyddiannus. Er mwyn i'r newid sydd yn cael ei gynnig gael unrhyw siawns o lwyddo, bydd angen gofal mawr wrth ystyried sut gellir gweithredu'r newid ar lefel y sector AB gyfan – yn ogystal ag ar lefel campws. Oherwydd y cyfnod amser o 5–15 mlynedd a ragwelir, mae hyn yn gadael amser sylweddol i ystyried y mater hwn.

Atodiad F

Sut gallau Cytgordiau Cyflogaeth ac Addysg Ardal edrych: awgrymiadau yn seiliedig ar waith maes a wnaed yng Ngogledd Cymru.

Yn Adran 7 cynigiwyd bod ystyriaeth yn cael ei roi i setlo Cytgordiau rhwng rhanddeiliaid allweddol â diddordeb mewn cyflogaeth ac addysg mewn ardaloedd penodol. Fel y nodwyd, amcan allweddol o'r Cytgordiau hyn fyddai helpu i lunio'r ffordd y mae adnoddau yn llifo mewn rhwydweithiau cynhyrchu a chadwyni cyflenwi, yn arbennig y rheiny sydd yn cynnwys caffaeliad Llywodraeth Cymru a'r DU. Mae'r deunydd a nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad yn rhoi rhai syniadau o'r ffordd y gallai'r Cytgordiau hyn fod – yn cynnwys pwy fyddai'n rhan ohonynt a beth allai'r cynnwys fod. Er mwyn cael syniad o benodoldeb, ceir enghreifftiau o'r ffordd y gallent weithio. Rhoddir y manylion yn seiliedig ar brofiad yng Ngogledd Cymru oherwydd dyna lle gwnaeth y tîm ymchwil rywfaint o'i waith maes. Gallai'r syniadau craidd, fodd bynnag, gael eu cymhwyso i unrhyw ardal yng Nghymru. Fel y nodwyd yn Adran 7, gallai'r Cytgordiau hyn fod o ddau fath gwahanol: rhai sydd yn darparu fframwaith ar gyfer cyflogaeth ac addysg yn yr ardal yn gyffredinol, ac eraill fyddai'n benodol i sectorau penodol ar lefel ardal.

Cytgord Fframwaith ar gyfer yr ardal yn gyffredinol

Byddai'r Cytgordiau hyn yn cael eu cydlynu gan y Cyngor Lleol a Phrif Swyddog Gweithredol/Pennaeth y coleg AB gyda chyflogwyr ardal yn yr ardal. Ceir hefyd rôl ar gyfer cynrychiolwyr undebau ardal – yn arbennig y rheiny sydd yn cynnwys gweithwyr adeiladu a gofal/clercol/gwasanaeth cwsmeriaid. Byddai grŵp bach o swyddogion maes cyflogaeth a datblygu economaidd ardal. Gan ddysgu o'r gwaith cychwynnol a wnaed gyda'r Cydweithrediad Ehangu Economi Sylfaenol byddent yn helpu i sefydlu a chefnogi'r math canlynol o fentrau:

- Rhwydwaith dysgu cymheiriaid ar gyfer busnes
- Ehangu cwmpas y rhwydwaith aseswyr
- Bod yn ganolbwynt ar gyfer datblygu mentrau busnes cyfrifol a chynaliadwy – mewn poblogaeth o fyfyrwyr AB a'r gymuned cyflogwyr yn ehangach. Byddai gan rwydweithiau sydd yn ymwneud â mentrau newid hinsawdd rôl i'w chwarae yn yr agwedd hon fel Cytgordiau Fframwaith
- Cefnogi swyddogaeth cymorth busnes siop un stop
- Cefnogi gallu archwilio ardal yn ymwneud â busnes cyfrifol a chynaliadwy.

Cyngordiau Ardal ar y lefel sectoraidd

Byddai Cyngordiau sectoraidd ardal yn cael eu cydlynu gan arweinydd disgyblaethol yn y coleg. Efallai nad y Cydlynnydd neu Gydlynwyr Cwricwlwm perthnasol fydd yr arweinydd hwn o reidrwydd. Yn wir, byddai'n rhaid dyrannu adnoddau staff ychwanegol er mwyn sicrhau bod gan y cynrychiolydd AB ddigon o amser a chymorth arall i ymdrin â threfniadau o'r fath.

Enghraifft 1: ar gyfer adeiladu, byddai angen i'r Cydlynnydd Cwricwlwm gael ei gefnogi gan swyddog datblygu cyflogaeth a sgiliau – neu grŵp o swyddogion, i wneud hyn.

- *Dimensiwn cyflogaeth, yn gysylltiedig â contractio perthynol.* Yr agenda graidd fyddai hybu lefelau prentisiaeth o ansawdd da – o bosibl gyda chymorth trefniant rhannu prentisiaethau a newidiadau polisi caffaeliad priodol wedi ei gytuno gyda Llywodraeth Cymru. Byddai adnoddau'n cael eu neilltuo i fonitro canlyniadau i olrhain cwblhau ac ansawdd yr hyfforddiant a ddarperir.
- *Dimensiwn addysgol/sgiliau a ffrydiau galwedigaethol.* O ran diwygio cymwysterau yn y tymor hwy, gan edrych ar ddatblygu gweithiwr cymorth Gweithredoedd Trefol (h.y. symud rhwng gweithredu peiriannau, logisteg, gyrru, gwaith cynorthwydd crefftau, ac ati). Gallai hwn fod yn gymhwyster sylfaenol newydd ar lefel 2 fyddai'n berthnasol i sectorau y tu hwnt i adeiladu (e.e. amaethyddiaeth, logisteg ac elfennau o beirianeg). Gallai hyn ddarparu llwyfan ar gyfer micro-gymwysterau o ansawdd a gwneud cynnydd yn nes ymlaen i gymhwyster lefel 3, a swydd ar lefel crefft.

Enghraifft 2: ar gyfer gofal, byddai angen i'r cydlynnydd Cwricwlwm gael cefnogaeth swyddog datblygu cyflogaeth a sgiliau – neu grŵp o swyddogion i wneud hyn.

- *Dimensiwn cyflogaeth, yn gysylltiedig â contractio perthynol.* Unwaith eto byddai angen ymrwymiad gan gyflogwyr blaenllaw a thrafod trefniadau contractio gwell i gynyddu'r amser sydd ar gael ar gyfer hyfforddiant ac i wella safonau cyflogaeth i leihau trosiant.
- *Dimensiwn addysgol/sgiliau a ffrydiau galwedigaethol.* Yr agenda benodol ar gyfer y grŵp hwn fyddai nid yn unig cael gweithle gofal gwell – ond archwilio proffesiynoli/uwchraddio gwaith gwasanaeth modern sydd yn rhychwantu gwaith gofal, gwasanaeth cwsmeriaid a chlercol.

Cyfeiriadau

- Arntz, M., Gregory, T. a Zierahn, U. (2016) 'The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis', OECD Social, *Employment and Migration Working Papers* Rhif 189
https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en
- Benanav, A. (2020), *Automation and the future of work*, Verso, Llundain
- Black, A. (2000) 'Extension theory and practice: a review', *Australian Journal of Experimental Agriculture*, 40(4) 493 – 502
- BBC (2016) 'Why is Port Talbot steelworks important?' <https://www.bbc.com/news/uk-wales-35161054>
- BBC (2018) 'Climate change: Welsh emissions target progress 'disappointing' 25 Mai
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-politics-44237368>
- BBC (2019) 'Wales to target 'net zero' climate change emissions' 12 Mehefin
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-48583917>
- Brill, L., Cowie, L., Folkman, P., Froud, J., Johal, S., Leaver, A., Moran, M., a Williams, K. (2015) *What Wales could be*, FSB Cymru a'r Ganolfan Ymchwil ar Newid Diwylliannol-Gymdeithasol, Manceinion. <https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2017/01/what-wales-could-be.pdf>
- Bristow, G., Pill, M., Davies, R. a Drinkwater, S. (2011) 'Stay, leave or return? Understanding Welsh graduate mobility', *SKOPE/WISERD Working Paper Series*, Cyf. 05, Prifysgol Caerdydd, Caerdydd
- Brockmann, M., Clarke, L., a Winch, C. (2011) *Knowledge, skills and competence in the European labour market: what's in a vocational qualification?*, Routledge, Abingdon
- Brown, P., a James, D. (2020) 'Educational expansion, poverty reduction and social mobility: Reframing the debate', in *International Journal of Educational Research*, 100.: 101537. doi:10.1016/j.ijer.2020.101537. [\[Crossref\]](#), [\[Web of Science®\]](#), [\[Google Scholar\]](#)
- Bryson, J. (2015) 'Putting skill in its place', *Journal of Education and Work*, 28(5): 551 – 570
- Buchanan, J. a Evesson, J. (2004) *Creating markets or decent jobs? Group training and the future of work*, Canolfan Genedlaethol Ymchwil Addysg Alwedigaethol, Adelaide.
<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/creating-markets-or-decent-jobs-group-training-and-the-future-of-work>
- Buchanan, J., Ryan, R., Anderson, M., Calvo, R., Glozier, N., a Peter, S. (2018) *Preparing for the best and worst of times*. Adroddiad ar gyfer Adran Addysg NSW ar brif oblygiadau deallusrwydd artifisial a thrawsnewidiadau eraill sydd yn dod i'r amlwg (Sydney, Awstralia, Policy Lab, Prifysgol Sydney). Ar gael yn: https://education.nsw.gov.au/our-priorities/innovate-for-the-future/education-for-a-changing-world/resource-library/research-report/future-frontiers-analytical-report-preparing-for-the-best-and-worst-of-times/Future-Frontiers_University-of-Sydney-report.pdf

- Buchanan, J., Wheelahan, L., a Yu, S. (2018) 'Increasing young people's adaptability and mobility: from competency approach and twenty-first-century skills to capabilities and vocational streams' yn Sakamoto, A., a Sung, J. (2018) *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*, ILO, Geneva: 125 – 160 ar gael yn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf
- Buchanan, J. a Tierney, S. (2019), *Meeting changing skill requirements in NSW in the 2020s: Understanding and working with non-linear, lateral and upward inter-occupational labour flows*, Adroddiad ar gyfer Bwrdd Sgiliau NSW, Adran Addysg, Sydney (21 Hydref).
- Buchanan, J., Allais, S., Anderson, M., Calvo, R., Peter, S. a Pietsch, T. (2020) 'The futures of work: what education can and cannot do' Papur a baratowyd ar gyfer *Menter dyfodol Addysg UNESCO*
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374435?posInSet=16&queryId=3e56e0e9-f4ee-44c8-9478-691ed7c0d5c4>
- Calafati, L., Froud, J., Haslam, C., Johal, S., a Williams, K. (2020) 'Serious about Green: building a Welsh wood economy through co-ordination', Ymchwil yr Economi Sylfaenol
<https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2020/10/serious-about-green-wkwl-ferl-report-oct-2020-vb-002.pdf>
- Cedefop (2018), *Skills for green jobs in the United Kingdom: an update* [copi proflen neb ei olygu]. Dim ond ar gael yn: http://www.cedefop.europa.eu/files/uk_green_jobs_2018.pdf
- Canolfan Strategaethau Economaidd Lleol (2019) *Anchor Institutions and Social Business in the UK*, CLES, Manceinion
<https://cles.org.uk/wp-content/uploads/2019/02/Community-business-and-anchor-institutions-Digital.pdf>
- Coelli, M. a Borland, J. (2019) 'Behind the headline number: Why not to rely on Frey and Osborne's predictions of potential job loss from automation', Papur Gwaith Sefydliad Melbourne Rhif 10/19 Hydref, Prifysgol Melbourne, Melbourne.
- Y Pwyllgor ar Newid Hinsawdd (2019) Lleihau allyriadau'r DU: Adroddiad Cynnydd 2019 i'r Senedd, Senedd y DU, Llundain: <https://www.theccc.org.uk/wp-content/uploads/2019/07/CCC-2019-Progress-in-reducing-UK-emissions.pdf>
- Crump, E. (2018) 'Events that shook North Wales: How Shotton steelworkers closure saw 6,500 jobs lost in one day' Daily Post, 11 Gorffennaf, <https://www.dailypost.co.uk/news/north-wales-news/events-north-wales-shotton-steelworks-14935801>
- Adran Addysg (2020) *Arolwg Sgiliau Cyflogwyr 2019*
<https://www.gov.uk/government/publications/employer-skills-survey-2019-wales-results>
- Eskildsen, J.. a Løkke Nielsen, A. (2008) 'The upgrading of the skills of nursing assistants and cleaning staff in the Danish public-sector hospitals' yn Westergaard-Nielson, N. (gol.) *Low-Wage Work in Denmark*, tud. 218-257, Sefydliad Russell Sage, Efrog Newydd, 186 – 217)
- Evesson J., Bretherton, T., Buchanan, J., Rafferty, M. and Considine, G. (2009) Understanding vocational education and training, productivity and workforce participation: An issues paper, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide,

<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/understanding-vocational-education-and-training,-productivity-and-workforce-participation-an-issues-paper>

- Felstead, A., a Davies, R. (2019) *Gweithio yng Nghymru, 2006-2017: Tystiolaeth o'r Arolwg Sgiliau a Chyflogaeth*, Llywodraeth Cymru, Caerdydd
- Foundation for Young Australians (2016) *The New Work Mindset: 7 new job clusters to help young people navigate the new work order*, Foundation for Young Australia, <https://www.fya.org.au/wp-content/uploads/2016/11/The-New-Work-Mindset.pdf>
- Cydweithfa yr Economi Sylfaenol (2018) *Foundational Economy. The infrastructure of everyday life*, Gwasg Prifysgol Manceinion, Manceinion
- Cydweithfa yr Economi Sylfaenol [JE, JF, CH, SJ, LC, KW] (2020) 'The foundational approach', <https://foundationaleconomycom.files.wordpress.com/2020/08/fe-approach-2020.pdf>
- Freidson, E. (2001) *Professionalism, the Third Logic*, Polity Press, Rhydychen
- Frey, C. ac Osborne, M. (2013) *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- Froud, J., Haslam, C, Johal, S., Tsitsianis, Williams, K. (2018) 'Wales through a foundational lens' [pecyn sleidiau powerpoint], <http://foundationaleconomycom.files.com> ar safle gwe foundational economy.com yn <https://foundationaleconomy.com/activity-classification/>
- Froud, J., Haslam, C., Johal, S. a Williams, K. (2020) '(How) does productivity matter in the foundational economy', *Local Economy*, Cyf, 35 (4), 316-36
- Froud, J., Haslam, C., Johal, S., Law, J. a Williams K. (2020) *When systems fail: UK acute hospitals and public health after Covid-19*, Adroddiad ymchwil: Cydweithfa yr Economi Sylfaenol FSB Cymru (2018) *Cymru Fedrus*, FSB Cymru, Caerdydd
- Geel, R. a Backes-Gellner, U. (2009), *Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach*. Working Paper Rhif 47, Medi 2009 (o The Swiss Leading House on Economics of Education, Firm Behavior and Training Policies, a Research Programme of the Swiss Federal Office for Professional Education and Technology (OPET). www.economics-of-education.ch Leading House Working Paper Rhif 47)
- Geel, R. a Backes-Gellner, U. (2011) 'Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach', *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3(2011)1: 21-38
- Gibbons, R., a Henderson, R. (2012) 'Relational contracting and Organisational Capabilities' *Organisational Science*, Medi – Hyd: 1350–1364
- Glasman, M (1996) *Unnecessary suffering. Managing market utopia*, Verso, Llundain
- Gospel, H. (1994) *Whatever happened to apprenticeship training? A British, American, Australian Comparison*, Papur Trafod rhif 190, Canolfan Perfformiad Economaidd, Ysgol Economeg Llundain, Llundain
- Grace's Guide (nd) 'Steel Company of Wales' Grace's Guide to British Industrial History' https://www.gracesguide.co.uk/Steel_Company_of_Wales
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., Inanc, H. a Jewson, N. (2016) 'The declining volume of workers' training in Britain', *British Journal of Industrial Relations* 54 (2), 422-448.
- Guinan, J., ac O'Neill, M. (2020) *The Case for Community Wealth Building*, Polity, Caergrawnt

- Hazelkorn, E. (2016) *Towards 2030: A Framework for Building a World-Class Post-compulsory Education System for Wales*, Hawlfraint y Goron
- Hodgson, A. a Spours, K. (2019) 'Further education and skills across the UK: new opportunities for policy learning? An introduction to the special issue', *Journal of Education and Work*, Cyf 32: 3, 215 – 223
- James, D. (2019) 'Learning in and learning from FE and skills policy in Wales: a relational approach' *Journal of Education and Work*, 332: 3: 251–265
- James, D. (2019) 'Learning in and learning from FE and skills policy in Wales: a relational approach' *Journal of Education and Work*, 332: 3: 251–265
- Kapitsinis, N., Munday, M., Roberts, A. (2019) *Medium sized businesses and Welsh business structure*, Uned Ymchwil Economi Cymru, Ysgol Fusnes Caerdydd,
- Keep, E. (2006) 'State control of the English education and training system – playing with the biggest train set in the world', *Journal of Vocational Education and Training*, 58, (1) 47–64
- Keep, E. (2020) 'Covid-19 and Brexit: The impact on industry, jobs and skills' in Wright, J. (gol.) *Revolutionary Forces: Shaping the Post-16 White Paper*, potential consequences for education, NCFE and Campaign for Learning <https://www.campaign-for-learning.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=a31938ef-3ac8-4569-8910-3f140d8c4996>
- Lang, M. (2020) *Allwch chi fynd o fan hyn i fanco? Addysg ôl-16, cynnydd cymdeithasol a chydnerthedd economaidd-gymdeithasol*, Colegau Cymru, Caerdydd
- Lloyd, C. (2014) 'Skills Policy: Developing a New Approach in Wales' in Wales TUC (gol.) (2014), *Debating Industrial Policy*, TUC Cymru, Caerdydd
- Lloyd, C. (2016) 'From low wage manufacturing industries to the low wage service sector' yn D. Manney (gol) *Our Changing Landscape*, Gwasg Prifysgol Cymru, Caerdydd
- Lloyd, C. a Payne, J. (2016) *Skills in the Age of Over-qualification: Comparing Service Sector Jobs in Europe*, OUP, Rhydychen
- Lloyd, C. a Payne, J. (2018) 'Licenced to skill? The impact of occupational regulation on fitness instructors' *European Journal of Industrial Relations*, 2018 24 (1) 91-108
- Maier, T., Neuber-Pohl, C., Monnig, A., Zika, G. a Kalinowski, M (2017) 'Modelling reallocation processes in long-term labour market projections', *Journal of Labour Market Research*, [ar-lein, 5 Ebrill 2017]
- Marsden, D. (1986) *The End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets*, Wheatsheaf, Brighton
- Marsden, D. (1999), *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*, OUP, Rhydychen
- Moodie, G., Wheelahan, L., Lavigne, E. a Coppens, L. (2018) *Case Study of Further Education in England (adroddiad rhagarweiniol)*, Education International https://www.researchgate.net/publication/330375849_Case_Study_of_Further_Education_in_England_Preliminary_Report
- Moodie, G. a Wheelahan, L. (2020) 'Zombie skill sets resurrected as micro credentials', TAFE Teacher, Cyf. 54 Rhif. 2, Gaeaf: 12-16 https://issuu.com/aeufederal/docs/tatt_winter2020
- Moynagh, M. (1995) 'Vocation' in Atkinson, D. J. a Field, D.H. (gol) *New Dictionary of Christian Ethics and Pastoral Theology*, Inter-Varsity Press, Caerlŷr, 882–883

- Kapitsinis, N., Munday, M., Roberts, A. (2019) *Medium sized businesses and Welsh business structure*, Uned Ymchwil Economi Cymru, Ysgol Fusnes Caerdydd, Caerdydd
- Oliver, D. , Yu, S. a Buchanan, J. (2019) 'The Political Economy of Vocational Education and Training' yn Unwin, L a Gailie, D. (gol), *Handbook of Vocational Education and Training*, Wiley, Llundain, 115-136
- ONS (2018) EMP04: Employment by occupation,
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyoccupationemp04>
- Prais, S.J., Jarvis, V. a Wagner, K (1989) 'Productivity and Vocational Skills in Services in Britain and Germany: Hotels', *National Institute Economic Review*, Tachwedd: 52 - 68
- Prior, N (2016) 'How Corgi cars sparked a 'toy arms race'', Newyddion y BBC, 2 Mai 2016,
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-south-west-wales-36115331>
- Purcell, K., Elias, P., Green, A., Mizen, P., Simms, M., Whiteside, N., Wilson, D., Robertson, A., a Tzanakou, C. (2017) *Present Tense, Future Imperfect? – Young people's pathways into work*, Prifysgol Warwick, Sefydliad Ymchwil Cyflogaeth, Coventry
- Roe, P. a Costello, M. (2014) *Gwerthusiad o Gynllun Peilot Rhannu Prentisiaethau*, Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cynulliad Cymru, Caerdydd
- Schwartz, B. a Sharpe, K. (2010) *Practical Wisdom: The Right Way to Do the Right Thing*, Riverhead Books (Penguin), Efrog Newydd
- Sen, A. (1999) *Development as Freedom*, OUP, Rhydychen
- Sheffield, H. 'How Cleveland Evergreen Coops created jobs...' *The Independent*, 3 Ebrill 2019
- Smallbone, D., Kitching, J., a Blackburn, R., (2015) *Anchor Institutions and Small Firms in the UK*, UKCES, Wath-upon-Deane
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/414390/Anchor_institutions_and_small_firms.pdf
- Standing, G. (2009) *Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham
- Ystadegau Cymru (2019)
 Ffynhonnell: ' Strwythur busnesau yng Nghymru yn ôl band maint a mesur', StatsCymru.
<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/Businesses/Business-Structure/Headline-Data/latestbusinessstructureinwales-by-sizeband-measure>
- Ystadegau Cymru (2019) Learning program numbers by gender, ethnicity and provision type,
<https://statswales.gov.wales/Catalogue/Education-and-Skills/Post-16-Education-and-Training/Further-Education-and-Work-Based-Learning/Lifelong-Learning-Wales-Record/learningprogramme-by-gender-ethnicity-provisiontype>
- Toubol, J. a Larsen, A.G. (2017) 'Mapping the Social Class Structure: From Occupational Mobility to Social Class Categories Using Network Analysis', *Sociology*, 5 (6) 257–276
- WalesOnline (2009) 'End of an era at Merthyr Hoover Plant' WalesOnline 14 Mawrth
<https://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/end-era-merthyr-hoover-plant-2117878;>

Swyddfa Archwilio Cymru (2015) *Trosolwg Llywodraeth Cymru o Gyllid a Darpariaeth Colegau Addysg Bellach*, WAO, Caerdydd

Wheelahan, L., Buchanan, J. a Yu, S. (2015) *Linking qualifications and the labour market through capabilities and vocational streams*, NCVET, Adroddiad Ymchwil, Adelaide, Mehefin
<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/linking-qualifications-and-the-labour-market-through-capabilities-and-vocational-streams>

Wheelahan, L. a Moodie, G. (2019) 'A wolf in wolf's clothing – how micro-credentials undermine students' access to powerful knowledge' Nodiadau ar gyfer symposiwm yn ystyried: 'A all gwybodaeth addysgol fod yn bwerus? Mynd i'r afael â heriau yng nghymdeithaseg gwybodaeth addysgol a damcaniaeth cwricwlwm' yng nghynhadledd Ewropeaidd ymchwil addysg, Hamburg, 4 Medi 2019

Wibrow, B. a Waugh, J. (2020) *International models to rationalise VET qualifications, including occupational clusters: case studies – support document*, Canolfan Genedlaethol Ymchwil Addysg Alwedigaethol, Adelaide
https://www.ncver.edu.au/data/assets/pdf_file/0037/9662419/International_models_to_rationalise_VET_qualifications_support_document.pdf

World Economic Forum (WEF)/Boston Consulting Group] (2015) *New Vision for Education – Unlocking the Potential of Technology*, Geneva
<https://widgets.weforum.org/nve-2015/>

World Economic Forum/Boston Consulting Group [with Burning Glass] (2018) *Towards a reskilling revolution: A future of jobs for all*, WEF, Geneva
[file:///C:/Users/jbuc5058/Downloads/WEF_FOW_Reskilling_Revolution%255b1%255d%255b1%255d%255b2%255d%255b2%255d%255b1%255d%255b4%255d%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/jbuc5058/Downloads/WEF_FOW_Reskilling_Revolution%255b1%255d%255b1%255d%255b2%255d%255b2%255d%255b1%255d%255b4%255d%20(2).pdf)



Ffôn
02920 522 500

Colegau Cymru
U7 Cae Gwyrdd
Greenmeadow Springs
Tongwynlais Caerdydd, CF15 7AB

E-bost
hello@colegaucymru.ac.uk

Gwefan
www.colegau.cymru