



Ariennir gan
Lywodraeth Cymru
Funded by
Welsh Government



Sgiliau Byw'n Annibynnol (SBA)
Llwybr Pedwar
Interniaethau â Chymorth
Canllawiau a Safonau

Mehefin 2023

Cynnwys

1. Cyflwyniad	5
2. Llwybr 4	5
2.1 Beth yw Llwybr 4?	5
2.2 Llwybr 4 ac Interniaethau Cefnogol.....	6
2.3 Gwahaniaethau rhwng rhaglenni Llwybrau 3 a 4 SBA	6
2.4 Proffil y dysgwyr	6
2.5 Terminoleg.....	6
3. Amcanion a manteision rhaglenni Llwybr 4	7
3.1 Amcanion rhaglenni Llwybr 4	7
3.2 Y manteision i ddysgwyr, cyflogwyr a phawb sy'n rhan o'r broses.....	7
3.3 Astudiaethau Achos.....	7
4. Egwyddorion rhaglenni Llwybr 4.....	8
5. Creu'r ddarpariaeth - Siart Llif Model Cyflawni Llwybr	9
5.1 Ffactorau i'w hystyried	9
5.2 Elfennau hanfodol rhaglenni Llwybr 4.....	9
5.3 Oriau gweithio	11
5.4 Camu i fyd gwaith	11
5.5 Cyfathrebu, rhifedd a llythrennedd digidol	11
5.6 Y sefyllfa o ran cymwysterau	11
6. Partneriaethau, Rhanddeiliaid Allweddol a Chydweithio	12
6.1 Rolau a Chyfrifoldebau: busnesau lletya	15
6.2 Rolau a chyfrifoldebau: y coleg.....	15
6.3 Rolau a chyfrifoldebau; yr asiantaeth cyflogaeth gefnogol:	16
7. Recriwtio dysgwyr	18
7.1 Parodrwydd am waith	18

7.2 Casglu gwybodaeth.....	18
7.3 Recriwtio – Astudiaeth Achos - Grŵp Llandrillo Menai.....	18
8. Cynnydd.....	19
8.1 Cynnydd i waith llawn amser a rhan amser a’r sefyllfa o ran gwaith di-dâl neu waith gwirfoddol.....	19
8.2 Cynnydd i gynlluniau prentisiaethau cefnogol	20
9. Cyllid a’r system budd-daliadau	20
9.1 Cyllid maes rhaglen Llywodraeth Cymru	20
9.2 Cyfrifiadau Gwell allan mewn Gwaith a budd-daliadau lles.....	21
9.3 Yr Adran Gwaith a Phensiynau / Mynediad at Waith.....	21
9.4 Pwy sy’n gallu cael grantiau Mynediad at Waith?.....	22
9.5 Hyderus o ran anabledd a chynlluniau eraill	23
10. Llwybr 4 a sicrhau ansawdd	23
11. Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth.....	23
12. Dogfennau a thempledi defnyddiol	24

1. Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn rhoi gwybodaeth i ddarparwyr Addysg Bellach (AB) yng Nghymru am raglenni Llwybr 4 Sgiliau Byw'n Annibynnol (SBA) (gan gynnwys interniaethau cefnogol). Mae'n cynnig canllawiau i'r rheini sydd wrthi'n creu neu sy'n darparu rhaglenni Llwybr 4 drwy roi gwybodaeth am y canlynol:

- amcanion a manteision y rhaglen i ddysgwyr
- elfennau hanfodol y rhaglen
- cyllid a'r system budd-daliadau
- gweithio mewn partneriaeth ac ar y cyd
- staffio a rolau staff

Mae'r canllawiau wedi'u datblygu gan weithgor Llwybr 4 SBA ColegauCymru (interniaethau cefnogol), gydag aelodau sy'n cynnwys cynrychiolwyr profiadol o blith: pob sefydliad AB yng Nghymru, Project Search, Engage to Change, Elite, Estyn a Llywodraeth Cymru. Mae aelodau'r grŵp yn cynnwys pobl sydd wedi bod yn cynnal rhaglenni interniaethau cefnogol llwyddiannus, gan helpu pobl ifanc sydd ag anghenion dysgu ychwanegol i gamu i fyd gwaith.

2. Llwybr 4

2.1 Beth yw Llwybr 4?

Mae'r rhaglen hon wedi'i datblygu fel rhan o gwricwlwm maes rhaglen Sgiliau Byw'n Annibynnol (SBA) i helpu dysgwyr sydd ag anawsterau a/neu anabledau dysgu i gael gwaith cynaliadwy am dâl. Cyflawnir hyn drwy gyfuno dysgu seiliedig ar waith a rhaglen astudio bersonol sy'n cynnwys elfennau o'r cwricwlwm SBA. Mae pwyslais y rhaglen ar roi'r sgiliau a'r cymwysterau perthnasol i ddysgwyr, er mwyn iddyn nhw allu cael gwaith yn y maes y maen nhw wedi'i ddewis. Mae sgiliau cyfathrebu, rhifedd a llythrennedd digidol yn rhan allweddol o'r dysgu. Rhoddir cyfleoedd i ddatblygu ac ymarfer y sgiliau hyn yn y gweithle, tra'u bod hefyd wedi'u gwreiddio ym mhob un o bedair colofn ddysgu'r cwricwlwm SBA.

2.2 Llwybr 4 ac Interniaethau Cefnogol

Mae Llwybr 4 yn cynnwys darpariaeth i ddysgwyr sydd ar raglenni interniaethau cefnogol, ond nid yw wedi'i gyfyngu i hynny. Mae'r llwybr yn galluogi colegau i greu eu modelau eu hunain, cyn belled â'u bod yn cyd-fynd â meini prawf Llwybr 4 a'r safonau a gyflwynir yn y ddogfen hon.

2.3 Gwahaniaethau rhwng rhaglenni Llwybrau 3 a 4 SBA

Ceir gwahaniaethau pwysig rhwng y ddau lwybr yma; mae Llwybr 3 yn paratoi at Lwybr 4 a rhaglenni eraill mewn colegau. Mae Llwybr 3 yn cynnwys mentrau cymdeithasol ar safleoedd, ac er y gall dysgwyr gael profiad gwaith, dydyn nhw ddim yn treulio mwyafrif eu hamser yn lleoliadau cyflogwyr. O dan Lwybr 4, prin y bydd y dysgwyr yn y coleg; mae'r rhaglen yn cydnabod pwysigrwydd creu ac atgyfnerthu arferion newydd wrth gyrraedd a gadael y gwaith yn rheolaidd, yn ogystal â phwysigrwydd meithrin sgiliau wrth weithio.

2.4 Proffil y dysgwyr

Gan amlaf, bydd dysgwyr ar Lwybr 4 rhwng 16 a 25 oed, a byddan nhw'n dod o gefndiroedd amrywiol. Byddan nhw i gyd wedi cael diagnosis o anabledd/anhawster dysgu a/neu awtistiaeth. Bydd angen i ddysgwyr hefyd fod ag agwedd aeddfed, bod yn barod i ddysgu a datblygu eu sgiliau, a bod wedi ymrwymo i ddod o hyd i waith. Bydd nifer o'r dysgwyr wedi gwneud cynnydd o Lwybr 2 a 3; hon fydd y 'flwyddyn olaf' i ddysgwyr sy'n gallu gwneud cynnydd i waith am dâl.

2.5 Terminoleg

Mae'r geiriad 'anawsterau a/neu anableddau dysgu' yn cael ei ddefnyddio'n benodol yn y byd addysg; mae'n wahanol i derminoleg gwasanaethau cymdeithasol a'r sector iechyd, lle defnyddir 'anabledd dysgu' fel term cyfatebol. Ni fyddai Llywodraeth Cymru yn disgwyl i ddysgwyr o raglen brif ffrwd fod yn rhan o raglenni Llwybr 4.

3. Amcanion a manteision rhaglenni Llwybr 4

3.1 Amcanion rhaglenni Llwybr 4

Paratoi pobl ifanc sydd ag anawsterau/anabledau dysgu i gael gwaith am dâl drwy wneud y canlynol:

- Eu helpu i ddatblygu sgiliau sy'n werthfawr i gyflogwyr
- Eu galluogi i ddangos eu gwerth yn y gweithle
- Meithrin eu hyder yn eu gallu'u hunain i berfformio'n llwyddiannus yn y gwaith

3.2 Y manteision i ddysgwyr, cyflogwyr a phawb sy'n rhan o'r broses

Mae prosiectau Llwybr 4 ac interniaethau cefnogol wedi dangos eu bod yn gallu arwain at fanteision di-ben-draw i bawb sy'n rhan o'r broses:

- Bydd dysgwyr yn meithrin hyder, sgiliau ac annibyniaeth.
- Byddan nhw'n dod yn gymwys i gyflawni'u gwaith, ac yn gyfarwydd ag amgylchedd y gwaith a'r staff.
- Byddan nhw'n dysgu bod ganddyn nhw'r potensial i gael eu cyflogi.
- I nifer o gyflogwyr, mae'r prosiect yn dymchwel rhwystrau ac yn herio'u rhagdybiaethau am anabledau. Mewn nifer o achosion, bydd agweddau'n newid wrth i gyflogwyr sylweddoli y gall yr intern wneud y gwaith a bod ganddo'r potensial i ddod yn weithiwr gwerthfawr.
- Bydd rhieni a gofalwyr yn gweld bod cael gwaith yn bosibilrwydd realistig, a bydd cyfle iddyn nhw ollwng gafael yn raddol dros gyfnod o flwyddyn, wrth iddyn nhw wyllo'r dysgwr yn tyfu ac yn datblygu mewn lle diogel, cefnogol. Mae rhaglenni Llwybr 4 yn rhoi cyfle hollbwysig i bontio o'r coleg i'r gweithle.

3.3 Astudiaethau Achos

Grŵp Llandrillo Menai/Engage to Change/Project Search

<https://www.youtube.com/watch?v=T6wpmMGyUTY>

4. Egwyddorion rhaglenni Llwybr 4

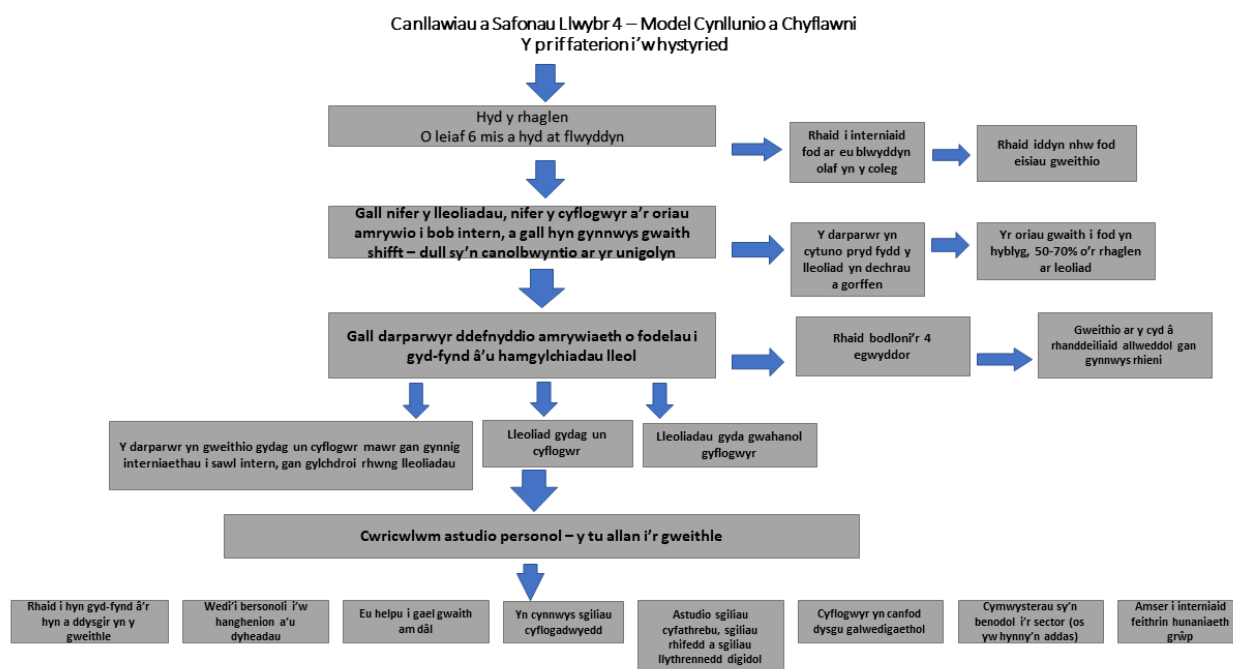
Bydd rhaglenni Llwybr 4 yn amrywio yn dibynnu ar yr amgylchiadau lleol ac ar anghenion y dysgwyr. Serch hynny, wrth greu rhaglen newydd, dylid ystyried yr egwyddorion canlynol. Mae'r egwyddorion hyn yn deillio o ganllawiau Adran Addysg Llywodraeth y Deyrnas Unedig am interniaethau cefnogol [DfE Guidance on Supported internships](#).

- a. Bydd yr intern sy'n cael ei gefnogi yn treulio mwyafrif helaeth ei amser yn lleoliad y cyflogwr, a hynny ar leoliad gwaith. Tra bydd gyda'r cyflogwr, bydd disgwyl i'r unigolyn ifanc gydymffurfio ag amodau go iawn y swydd, fel bod yn brydlon, gweithio ar shifftiau a gwisgo'n briodol.
- b. Bydd interniaid sy'n cael eu cefnogi yn dilyn cwricwlwm astudio personol ochr yn ochr â'u hamser gyda'r cyflogwr, gan gynnwys elfennau perthnasol sy'n ymwneud â chyfathrebu, rhifedd a llythrennedd digidol. Bydd hwn yn becyn unigryw ar gyfer yr unigolyn, sy'n cael ei roi gan y darparwr, a dylai helpu'r unigolyn i gamu i waith am dâl. Dylai roi'r cyfle i'r intern sy'n cael ei gefnogi i fyfyrto am ei siwrnai ddysgu.
- c. Mae hyfforddwyr swyddi yn ganolog i'r rhaglen astudio, a byddan nhw'n rhoi cymorth i'r unigolyn ifanc ac i'r cyflogwr ill dau. Dylid eu hyfforddi yn unol â'r safonau galwedigaethol cenedlaethol ar gyfer cyflogaeth gefnogol.
- d. Prif nod y rhaglen ar gyfer yr unigolyn ifanc yw rhoi gwaith am dâl. Rhaid i'r lleoliadau gwaith fod o fudd i'r unigolyn ifanc ac i'r cyflogwr ill dau.

Yn achos yr unigolyn ifanc, rhaid i'r swydd gyd-fynd â'i broffil galwedigaethol, rhaid iddi gyfrannu at ei nod gyrfa hirdymor, a rhaid iddi fod yn ddigon hyblyg i ddelio â rhwystrau pan fydd hynny'n angenrheidiol.

Yn achos y cyflogwr, dylai'r gwaith ymateb i wir angen yn y busnes. Dylai'r cyflogwr ymrwmo i gefnogi'r unigolyn ifanc i gael gwaith am dâl.

5. Creu'r ddarpariaeth - Siart Llif Model Cyflawni Llwybr



5.1 Ffactorau i'w hystyried

Gall colegau ddylunio a chreu rhaglenni Llwybr 4 / interniaethau cefnogol i gyd-fynd â'r cyd-destun lleol, yn ogystal ag i ateb anghenion dysgwyr. Ceir nifer o ffactorau a fydd yn pennu sut fath o raglen fydd hi. Yn eu plith mae amrywiaeth y cyflogwyr addas yn yr ardal lleol, pa mor wledig yw'r ardal, ac anghenion a niferoedd y dysgwyr sy'n barod i gymryd rhan yn y rhaglen. Mae angen i golegau roi digon o amser i baratoi wrth ddatblygu rhaglenni newydd. Mae angen iddyn nhw fod yn ymwybodol y bydd angen treulio cryn amser yn creu cysylltiadau â chyflogwyr ac asiantaethau yn y maes cyflogaeth gefnogol, yn llunio cytundebau, yn recriwtio ac yn hyfforddi staff, yn hysbysebu'r rhaglen ac yn recriwtio dysgwyr.

5.2 Elfennau hanfodol rhaglenni Llwybr 4

Mae'n **rhaid** i raglenni Llwybr 4 gynnwys y canlynol:

- Proses sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn drwy gydol y rhaglen, gan gynnwys:

- Cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ar ddechrau rhaglen unigol y dysgwyr, gan ganfod dyheadau a diddordebau; asesu cryfderau presennol y dysgwyr a chytuno ar dargedau realistig ar gyfer datblygu'r sgiliau perthnasol er mwyn cael gwaith yn llwyddiannus. Ceir adnoddau defnyddiol ar gyfer creu proffiliau galwedigaethol ar wefan [Preparation for adulthood](#).
 - Adolygiadau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn drwy gydol y rhaglen, a'r rheini'n rhoi cyfle i'r dysgwyr roi barn am yr hyn sy'n gweithio/y pethau nad ydyn nhw'n gweithio; ac adolygiadau sy'n canfod y cynnydd sydd wedi'i wneud; sy'n diwygio targedau; ac sy'n dathlu llwyddiannau.
- b. **Ffocws ar gyrchfannau** Nod y rhaglen hon yw rhoi llwybr i waith am dâl i ddysgwyr sydd ag anawsterau/anabledau dysgu. Dylai rhaglen dysgwr ddechrau gyda'r nod hwn mewn golwg. Ar y cychwyn, dylid gwneud hyn drwy ystyried dyheadau a diddordebau'r dysgwr, a throï'r rhain yn bosibiliadau realistig ar gyfer cael gwaith. Dylai'r lleoliad gwaith gael ei ddewis i gyd-fynd â'r rhain, fel bod gan y dysgwr y sgiliau i gamu'n ddirwystr i waith am dâl.
- c. **Dysgu seiliedig ar gyflogaeth** Bydd dysgwyr sy'n cael eu recriwtio i raglenni Llwybr 4 yn mynychu am 6 mis, fan lleiaf, ac am hyd at flwyddyn. Ni fydd darparwyr yn cael eu cosbi os bydd interniaid sy'n cael eu cefnogi yn cwblhau interniaeth gefnogol yn gynt er mwyn cael gwaith am dâl. Rhaid i ddysgwyr wneud gwaith ystyrlon am fwyafrif helaeth yr amser hwn, a hynny yn lleoliad y cyflogwr, lle bydd disgwyl iddyn nhw gydymffurfio ag amodau swyddi go iawn. Efallai y bydd angen i'r dysgwyr fod yn y coleg yn ystod y cyfnod cynefino ac asesu, ond dylai hyn fod am gyn lleied o amser â phosibl, gan symud i gael eu lleoli yn y gweithle erbyn diwedd yr hanner tymor cyntaf. Y nod yw datblygu a gwreiddio arferion gwaith er mwyn rhoi hyder a gallu i'r dysgwyr ddod o hyd i waith ac aros mewn gwaith.
- d. **Rhoi cefnogaeth** Yn ystod y rhaglen, rhaid i'r dysgwyr gael hyfforddwr swyddi i'w cynorthwyo'n uniongyrchol yn eu gweithle, canfod eu sgiliau a'u cryfderau, a chanfod meysydd i'w datblygu. Dylai fod parhad yn y gefnogaeth er mwyn datblygu perthnasau cryf a chael gwared ar rwystrau. Bydd maint y gefnogaeth a roddir yn amrywio, yn dibynnu ar anghenion pob intern. Serch hynny, fel egwyddor gyffredinol, dylai'r gefnogaeth a roddir alluogi'r intern i fod mor annibynnol â phosibl. Efallai y bydd lefel y gefnogaeth angenrheidiol yn newid os bydd newid yng

nghyfrifoldebau'r intern, os bydd yn symud i swydd arall, neu os bydd y sefyllfa'n newid yn y gweithle e.e. cydweithwyr, rheolwr neu rota newydd.

Dylai fod proses gyfathrebu glir, gan roi gwybodaeth ysgrifenedig, hawdd i'w darllen i'r interniaid ynghylch hyd y lleoliad, pwy fydd eu hyfforddwyr swyddi, a sut i gysylltu â nhw.

5.3 Oriau gweithio

Dylai'r rhain fod yn hyblyg a dylen nhw ganolbwyntio ar yr unigolyn. Gellir cynyddu'r oriau os yw hynny'n addas i'r unigolyn. Dylai 50 -70% o'r oriau ar y rhaglen gael eu treulio mewn lle gwaith.

5.4 Camu i fyd gwaith

Dylai fod posibilrwydd y gall y dysgwr gael gwaith am dâl ar ddiwedd y rhaglen. Efallai mai gyda'r sefydliad a roddodd y lleoliad gwaith fydd hyn, neu waith drwy'r farchnad swyddi agored. Rhaid i'r rhaglen hefyd roi cyfleoedd i ddysgwyr wneud y canlynol:

- Meithrin profiad yn y gwaith i'w roi ar eu CV, gan ddangos bod ganddyn nhw'r sgiliau a'r parodrwydd i weithio.
- Y cyfle i ymarfer a gwella'u sgiliau annibyniaeth gan gynnwys, lle bydd hynny'n briodol, y gallu i deithio i'r gweithle ac oddi yno'n annibynnol.

5.5 Cyfathrebu, rhifedd a llythrennedd digidol

Dylai rhaglenni gynnwys cyfleoedd i ddysgwyr wneud cynnydd tuag at dargedau unigol sy'n datblygu ac yn gwella'u sgiliau cyflogadwyedd, sgiliau cyfathrebu, sgiliau rhifedd a sgiliau llythrennedd digidol. Dylai'r dysgu weddu i gyd-destun y sefyllfa waith, ac os yw hynny'n bosibl, dylid ei wreiddio yn y rhaglen.

5.6 Y sefyllfa o ran cymwysterau

Nid yw Llwybr 4 yn rhaglen sy'n cael ei hachredu. Efallai, fodd bynnag, y bydd achlysuron pan fydd achredu'n briodol hefyd. Dim ond pan fydd hynny'n addas i'r dysgwr y dylid defnyddio achredu neu gymwysterau. Er enghraifft, gellid eu defnyddio yn y sefyllfaoedd hyn:

- os byddan nhw'n helpu i fodloni manyleb y person ar gyfer swydd, e.e. achrediad mewn Sgiliau Hylendid Bwyd ar gyfer gweithio yn y maes lletygarwch ac arlwyio,
- os byddan nhw'n fodd o ddangos bod rhywun yn addas ar gyfer swydd mewn ffordd sy'n cael ei chydabod gan y cyflogwr, neu
- os byddan nhw'n rhoi ysgogiad.

Cyn defnyddio achrediadau/cymwysterau, gofynnwch: 'Sut fydd hyn yn helpu'r dysgwr i gyflawni ei ddeilliannau?'

6. Partneriaethau, Rhanddeiliaid Allweddol a Chydweithio

Bydd rhaglen Llwybr 4 lwyddiannus yn golygu gweithio mewn partneriaeth. Y prif nod yw helpu dysgwyr i gamu'n llwyddiannus i fyd gwaith, ac mae cydweithio yn hollbwysig er mwyn cyflawni a chynnal hyn ar gyfer dysgwyr. Gall partneriaethau gynnwys y busnes sy'n lletya'r dysgwyr, y coleg, ac asiantaeth cyflogaeth gefnogol. Mae'n hollbwysig cynnwys rhieni a gofalmwr hefyd. Mae angen iddyn nhw ddeall yn llwyr y prosesau a'r canlyniadau er mwyn gallu helpu'r unigolyn ifanc drwy'r cwrs ac i fyd gwaith. Yn dibynnu ar ddyluniad a natur y rhaglen, mae nifer o gyfraniadau hollbwysig, a fydd yn aml yn cael eu cyflawni gan nifer o bartneriaid, yn hanfodol. Gan amlaf, bydd partneriaid yn cynnig gwybodaeth ac arbenigedd i wella ansawdd y rhaglen a sut mae'n cael ei chyflwyno.

Astudiaeth Achos – Gweithio gyda'r cyngor lleol a busnesau bach yn yr ardal i greu interniaethau cefnogol nad ydyn nhw'n cael eu hachredu

Coleg y Cymoedd
<p>Mae'r cwrs Porth i Gyflogaeth sy'n cael ei gynnig yng Ngholeg y Cymoedd yn recriwtio hyd at 10 o interniaid sydd eisoes wedi cwblhau blwyddyn yn y coleg ar raglen SBA Llwybr 3 baratoadol.</p> <p>Mae'r cwrs wedi'i ddylunio fel mai dyma flwyddyn olaf y dysgwr mewn addysg, gan roi'r cyfle i bontio i'r gweithle. Y nod yw helpu dysgwyr i gael gwaith am dâl ar ddiwedd y flwyddyn.</p> <p>Mae'r bartneriaeth gref rhwng y Coleg, Cyngor Bwrdeistref Siroel Rhondda Cynon Taf ac Engage to Change yn hollbwysig i lwyddiant y prosiect; mae gan Coleg y Cymoedd gysylltiadau â Chyngor Rhondda Cynon Taf, Cyngor Caerffili a busnesau eraill drwy ardaloedd Rhondda Cynon Taf, Caerffili a Chaerdydd, er mwyn gallu trefnu interniaethau i ddysgwyr. Rhoddir cymorth hyfforddwyr swyddi</p>

gan asiantaeth cyflogaeth gefnogol ELITE, sy'n parhau i ddarparu'r rhaglen gyda'r coleg a Chyngor Bwrdeistref Siriol Rhondda Cynon Taf, ar ôl i Engage to Change adael wrth i'r prosiect ddod i ben.

'Ar ddechrau'r prosiect, fe gynhalion ni gyfarfodydd misol i greu Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth ac i gynllunio model cyflawni'r interniaeth a'r broses o'i chyflwyno. Teimlai pawb fod angen i'r model fod yn hyblyg, fel ei fod wastad yn canolbwyntio ar yr unigolyn ac yn dilyn y model cyflogaeth gefnogol. Mae'r pwyslais ar sicrhau bod yr holl ymyriadau a ddarperir yn ateb anghenion yr unigolion a bod yr oriau'n adlewyrchu eu gallu, eu stamina a'u lles, gyda phwyslais ar sicrhau bod y swydd yn cyfateb yn dda i anghenion yr intern.

Ceir cydweithio agos rhwng y cyflogwr, Cyngor Bwrdeistref Siroi Rhondda Cynon Taf, asiantaeth cyflogaeth gefnogol ELITE, a'r coleg, er mwyn sicrhau bod yr holl interniaid yn meithrin amrywiaeth o sgiliau cyflogadwyedd ac yn dod yn annibynnol. Os na fydd modd cael gwaith am dâl, yna bydd yr unigolyn ifanc yn cael ei gyfeirio at brosiect ehangach Engage to Change i gael cymorth arbenigol drwy ELITE i ddod o hyd i waith am dâl neu i wirfoddoli pe bai angen hynny.'

Mae'r cwrs yn para blwyddyn academiaidd lawn, o fis Medi tan fis Mehefin. Bydd yr intern yn cwblhau 2 ddiwrnod yr wythnos yn y coleg, rhwng mis Medi a mis Hydref, ac yna ddiwrnod yr wythnos rhwng mis Tachwedd a mis Mehefin. Bydd yr interniaid ar leoliad am rhwng 4 ac 16 awr, a hynny dros sawl diwrnod yn ystod gweddill yr wythnos. Anghenion unigol y dysgwr ac anghenion busnes y cyflogwr fydd yn pennu oriau'r lleoliad.

<https://www.youtube.com/watch?v=qyHmKpLs3kU>

Partneriaethau

Astudiaeth Achos – Gweithio gyda DFN Project Search – dull achrededig

Coleg Caerdydd a'r Fro

Mae Coleg Caerdydd a'r Fro wedi gweithio ers sawl blwyddyn mewn partneriaeth â DFN Project Search i ddarparu dwy raglen interniaeth gefnogol. Prifysgol Caerdydd a DOW Silicones UK Limited yw'r busnesau sy'n lletya'r interniaid. Mae deg dysgwr ar y naill raglen a'r llall, a'r rheini'n para 34 wythnos. Bydd y dysgwyr ar safleoedd y busnesau lletya am rhwng 4 ac 16 awr yr wythnos (yn unol ag anghenion y dysgwr a'r busnes), rhwng dydd Llun a dydd Gwener. Bydd y dysgwyr yn dilyn proses bontio ddwys i'r cwrs yn yr haf cyn iddyn nhw ddechrau. Mae'r naill fusnes a'r llall yn rhoi ystafell ganolog yn ogystal â mentoriaid i'r dysgwyr.

Staffio

- 1 Hyfforddwr/Tiwtor (llawn amser)
- 1 Hyfforddwr Swyddi (llawn amser)
- 1 Datblygwr Swyddi (llawn amser/rhannu swydd)

Dyma ddiwrnod arferol dysgwyr:

- 9.00 am. Cyrraedd a chyfarwyddiadau

- 10.00 am. Cyfarwyddiadau systematig a lleoliadau mentor y gweithiwr (3 cylchdro yn ystod y flwyddyn academaidd)
- 3.00pm – 4.00pm. Gadael a myfyrio/cynllunio.

Mae'r ddwy raglen yn dilyn cwricwlwm achrededig, gyda'r dysgwyr yn ennill Tystysgrif Lefel 1 Estynedig Agored Cymru, mewn Addysg sy'n Gysylltiedig â Gwaith. Serch hynny, mae Coleg Caerdydd a'r Fro wrthi'n adolygu'r defnydd o'r achrediad hwn ac yn ystyried dull sy'n canolbwyntio fwy ar yr unigolyn, a hwnnw wedi'i seilio ar anghenion unigol ac yn neilltuo mwy o amser i ddatblygiad personol yr interniaid. Mae'r adolygiad wedi dangos nad yw cyflogwyr lleol yn cydnabod cymhwyster Lefel 1 wrth gyflogi pobl mewn swyddi lefel mynediad. Mae Coleg Caerdydd a'r Fro wedi gweld bod dull heb ei achredu'n fwy tebygol o gyd-fynd yn well â blaenoriaethau dysgu yn y gweithle. (Mae cwricwlwm heb ei achredu gan ddefnyddio RARPA* bellach yn cael ei ddefnyddio). Y prif ysgogiad yw sicrhau gwaith i interniaid a rhoi'r sgiliau personol a'r sgiliau cyflogadwyedd iddyn nhw a fydd yn eu galluogi i gyflawni'r nod hwnnw. Bydd dysgwyr yn parhau i gofrestru ar gyrsiau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r diwydiant pan fydd hyn yn berthnasol i'r swyddi y byddan nhw'n eu cyflawni e.e. Cymorth Cyntaf, Hylendid Bwyd, cwrs Wagen Fforch Godi'r Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu, ac ati.

Llwyddiannau

- Mae 45% (ar gyfartaledd yn y 2 safle) yn cael gwaith cynaliadwy am dâl
- Mae'r rhaglen yn rhoi profiad gwaith yn y byd go iawn, gyda chysondeb, strwythur a disgwyliadau ynghylch bod yn y gweithle. Mae'r holl interniaid yn cael eu gweld a'u trin fel gweithwyr, ac atgyfnerthir hyn drwy'r holl sefydliad.
- Bydd gan yr holl interniaid well dealltwriaeth o'r gweithle a'r hyn sydd ar gael iddyn nhw yn eu hardaloedd lleol.

Rhai o'r gwersi sydd wedi'u dysgu o'r rhaglen

- Bydd interniaid yn datblygu wrth eu pwysau'u hunain, ac mae angen amser ar interniaid i brosesu'r sgiliau ymarferol y maen nhw wedi'u meithrin yn ystod eu hinterniaethau, ac i adnabod y sgiliau trosglwyddadwy y maen nhw wedi'u meithrin, yn bennaf drwy asesu ffurfiannol a chrynodol.
- Mae gweithgor bychan sy'n cydweithio yn fwy effeithiol wrth ateb anghenion yr interniaid a'r busnesau o ddydd i ddydd.
- Mae cael busnesau lletya sy'n gadarnhaol, sy'n dangos diddordeb ac sy'n rhoi cyfleoedd trochi yn hanfodol er mwyn i'r rhaglen lwyddo, ac mae hynny'n gwella profiad yr intern.
- Mae sgiliau a phrofiadau traws-sector cyffredin ymhlith partneriaid yn rhoi gwybodaeth a gwersi gwerthfawr i'w dysgu i bawb ar gyfer y rhaglen yn y dyfodol.
- Mae hyfforddiant penodol i'r busnesau lletya ac i'w mentoriaid a'u rheolwyr yn werthfawr, yn enwedig ym meysydd dadansoddi tasgau, cyfarwyddyd systematig, a gweithio a chefnogi unigolion ifanc sydd ag ADY.
- Mae rhaglen DFN Project Search yn gallu newid diwylliant y busnes lletya a chyflawni amcanion cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol.

Gweler yma [enghraifft o siwrnai dysgwyr interniaethau cefnogol Coleg Caerdydd a'r Fro.](#)

6.1 Rolau a Chyfrifoldebau: busnesau lletya

Mae modd targedau busnesau niferus yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat wrth gynnig cyfleoedd ar gyfer interniaethau mewn gwahanol sectorau. Eu rôl yn y bartneriaeth yw gwneud y canlynol:

- Cynorthwyo i ddadansoddi anghenion yr interniaid er mwyn paratoi at eu lleoliad.
- Rhoi gwybod i staff/rheolwyr y gweithle am nod y rhaglen a'r disgwyliadau ar gyfer interniaid.
- Helpu i ganfod cyfleoedd gwaith i interniaid.
- Addasu'r gweithle yn unol â'r argymhellion (ni ddylai hyn arwain at gostau ychwanegol).
- Caniatáu i staff y coleg / yr asiantaeth cyflogaeth gefnogol ddod i'r safle / gweithle er mwyn trafod â'r bobl berthnasol sy'n gweithio i'r cyflogwr.
- Rhoi adnoddau ac ystafelloedd ar gyfer sesiynau dysgu, os yw hynny'n briodol e.e. mewn ysbytai.

6.2 Rolau a chyfrifoldebau: y coleg

- Cael cyllid ar gyfer y rhaglen gan Lywodraeth Cymru.
- Cynnig aelod penodol o staff i gydlynu'r rhaglen a thiwtora yn unol â'r cwricwlwm y cytunwyd arno.
- Creu cwricwlwm addas gydag elfennau wedi'u hachredu os yw hynny'n gymorth i wneud cynnydd.
- Dewis aelod o staff i fentora cynnydd yr interniaid drwy drafod yn rheolaidd â'r cyflogwyr.
- Trefnu a chymryd rhan gyda rhanddeiliaid eraill yn y broses o ddethol interniaid.
- Helpu'r teulu i fod yn rhan o bethau.
- Cynorthwyo interniaid i wneud trefniadau i deithio i'r gwaith.
- Trefnu cymorth ychwanegol i interniaid unigol (os bydd angen hynny).
- Rhoi adnoddau ac ystafelloedd ar gyfer sesiynau dysgu yn y coleg i'r interniaid (os yw hynny'n angenrheidiol).
- Cynorthwyo â'r trefniadau a'r asesiadau risg ar gyfer yr interniaethau.
- Cydlynu cyfarfodydd rheolaidd i werthuso'r rhaglen / perfformiad yr intern gan ymateb yn gadarnhaol i'r camau gweithredu y cytunwyd arny'n nhw.
- Hyrwyddo'r rhaglen.
- Cynorthwyo â'r llwybr cynnydd er mwyn i interniaid gamu i waith am dâl.

- Darparu cyfarpar TG i interniaid ar gyfer gweithgareddau sy'n gysylltiedig â gwaith yn ogystal ag i gyfathrebu â staff y coleg.

Tiwtor/Aseswr Un o weithwyr y coleg fydd gan amlaf yn gwneud y rôl hon, gan wneud gwaith tiwtor personol a darparu unrhyw ddarpariaeth dysgu achrededig neu ddysgu nad yw'n achrededig, ynghyd ag asesu, monitro a thracio cynnydd myfyrwyr o dan y deilliannau.

- Bydd y Tiwtor/Aseswr yn gyfrifol am ganfod a recriwtio myfyrwyr addas i Lwybr 4, ac yn gweithio'n agos gyda'r Hyfforddwr Swyddi i broffilio sgiliau, rhoi hyfforddiant ar gyfer teithio, a rhoi cymorth i'r myfyrwyr yn ystod y cyfnod cynefino.
- Bydd y Tiwtor/Aseswr yn gweithio'n agos gyda rhieni/gofalwyr, gan eu galluogi i ddeall manteision darpariaeth Llwybr 4 a hyrwyddo'r gyrchfan a fwriedir ar gyfer pob myfyriwr wrth gael gwaith parhaol am dâl.
- O ddydd i ddydd, bydd y Tiwtor/Aseswr yn gweithio ochr yn ochr â'r Hyfforddwr Swyddi ac aelodau pwysig o'r staff yn lleoliad y gwaith, gan ganfod rhagor o gyfleoedd, tracio a monitro cynnydd y myfyrwyr, a gweithio i wella'r hyn y bydd y myfyrwyr yn ei ddysgu ac ehangu eu cyfrifoldebau.

6.3 Rolau a chyfrifoldebau; yr asiantaeth cyflogaeth gefnogol:

- Darparu rheolwr/goruchwyliwr i gydlynu'r gwaith cynllunio – gan gynnwys dewis ymgeiswyr a chytuno ar fframwaith y cwricwlwm.
- Darparu hyfforddwyr swyddi a swyddog/swyddogion cyflogaeth i weithio gyda'r cyflogwyr (gan helpu interniaid a chynorthwyo i fonitro cynnydd).
- Gweithio gyda chyflogwyr i ganfod cyfleodd addas am interniaethau.
- Rhoi cyngor a chymorth i addasu llety ar gyfer interniaid yn y gweithle (os bydd angen hynny).
- Hyrwyddo'r cysyniad o interniaethau i'r busnes lletya fel y ffordd orau o gefnogi'r interniaid ar y rhaglen.
- Mynychu cyfarfodydd gan ymateb yn gadarnhaol i'r camau gweithredu y cytunwyd arnyn nhw.
- Creu asesiadau risg ar gyfer interniaid pan fyddan nhw yn y gweithle.
- Bod yn rhan o'r gwaith cynllunio a hyrwyddo sy'n gysylltiedig â'r rhaglen.
- Cynorthwyo dysgwyr i wneud cynnydd at waith.

Hyfforddwr Swyddi

- Gallai'r coleg gyflogi'r sawl sy'n gwneud y swydd hon, neu gallai asiantaeth. cyflogaeth gefnogol wneud hynny, naill ai wedi'i chomisiynu gan y coleg neu fel rhan o drefniant cyllido ehangach o dan y prosiect.
- Mae'r rôl yn hollbwysig wrth weithio gyda myfyrwyr i broffilio sgiliau, cryfderau a meysydd i'w datblygu.
- Bydd yr hyfforddwr swyddi yn gyfrifol am ganfod cyfleoedd gwaith mewn lle gwaith ac am weithio i ddeall y tasgau a'r cyfrifoldebau angenrheidiol ar gyfer pob un o'r swyddi a ganfyddir.
- Bydd hyfforddwr swyddi yn treulio'r rhan fwyaf o'i amser yn gweithio'n uniongyrchol gyda myfyrwyr yn y gweithle, gan helpu i gael gwared ar rwystrau i wneud tasgau a gweithio i helpu gweithwyr yn yr adran neu'r maes gwaith y mae'r myfyriwr yn rhan ohono.
- Bydd yr hyfforddwr swyddi'n cydweithio â'r tiwtor/aseswr i fonitro a chofnodi cynnydd o dan y targedau ac i ychwanegu rhagor o gyfrifoldebau neu dasgau at batrwm gwaith dyddiol / wythnosol y myfyriwr, er mwyn gwella sut mae'n dysgu ac yn datblygu yn y swydd.
- Dylid hyfforddi hyfforddwyr swyddi yn unol â'r safonau galwedigaethol cenedlaethol ar gyfer cyflogaeth gefnogol.

Partner cyswllt y cyflogwyr

Wrth weithio gyda chyflogwr, mae'n bwysig canfod unigolyn arweiniol a fydd yn gallu helpu gyda'r prif weithgareddau. Bydd y gwaith hwn ar y cyfan yn golygu trafod ag uwch arweinwyr yn y sefydliad a helpu i ddylanwadu a chreu newid, cael gwared ar rwystrau a chanfod cyfleoedd. Gallai'r mathau o weithgareddau a fydd yn cael eu gwneud drwy'r rôl hon gynnwys:

- Gweithio gydag arweinwyr adrannau i ganfod swyddi i fyfyrwyr
- Rhoi hyfforddiant ac adnoddau yn ystod y cyfnod cynefino ac ym maes iechyd a diogelwch
- Canfod a darparu unrhyw anghenion o ran adnoddau, gan gynnwys gofod, gwisgoedd a'r defnydd o systemau TG

7. Recriwtio dysgwyr

7.1 Parodrwydd am waith

Mae modd recriwtio dysgwyr i raglenni Llwybr 4 yn uniongyrchol, neu wrth iddyn nhw wneud cynnydd o raglenni SBA eraill yn gyntaf. Bydd nifer o ddysgwyr wedi dilyn rhaglenni Llwybr 2 neu Lwybr 3 i'w paratoi at gamu i waith. Bydd angen i ddysgwyr fod yn 'barod am waith' cyn gwneud cais, gydag awch i fod eisiau gweithio a digon o sgiliau cymdeithasol a sgiliau annibynnol i'w galluogi i ffynnu a goroesi yn y gweithle.

7.2 Casglu gwybodaeth

Mae'n hollbwysig casglu cymaint o wybodaeth â phosibl am y dysgwr cyn iddo ddechrau ar y cwrs. Dylid gwneud hyn mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gyda'r dysgwr yn rhan lawn o bethau drwy'r amser. Bydd casglu gwybodaeth hefyd yn help i ganfod a yw dysgwr yn barod am raglen Llwybr 4 ac yn canfod anghenion y dysgwr ac yn helpu i gyfateb swyddi. Wrth benderfynu a fydd rhywun yn cael bod yn rhan o'r rhaglen, bydd angen casglu gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau. Dylai cyfweiliad llwyddiannus (wedi'i addasu i anghenion y sawl sy'n cael ei gyfweld), a allai gynnwys asesiadau ymarferol a'r defnydd o senarios, hefyd fod yn rhan o'r broses recriwtio. Dylai'r broses fod yn un ddwyffordd, gyda'r dysgwyr yn deall natur y cwrs yn glir. Gallai hyn gynnwys ymweliadau â safleoedd a sesiynau blasu yn y gweithle.

7.3 Recriwtio – Astudiaeth Achos - Grŵp Llandrillo Menai

Paratoi at y lleoliad

'Bydd ymgeiswyr i raglenni Llwybr 4 yn dilyn rhaglen ddysgu Sgiliau Byw'n Annibynnol cyn gwneud cais. Efallai y bydd interniaid wedi dilyn rhaglenni Llwybr 2 neu 3 fel Cam i Waith cyn gwneud cais am y rhaglen Interniaeth Gefnogol. Mae'r broses recriwtio hefyd yn cynnwys casglu gwybodaeth a phroses gyfweld; mae hyn yn cynnwys tasgau cyfarwyddyd systematig ymarferol ac yna gyfweiliad ffurfiol sy'n cynnwys senarios. Ar ôl cael eu recriwtio, gwahoddir y dysgwyr i ymweliad â'r safle lle bydd yr holl asesiadau risg, y

ffurflen iechyd galwedigaethol a gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn cael eu cwblhau.”

“Ar ôl i'r cyfnod asesu cychwynnol ddod i ben, bydd y gwaith yn cychwyn ar broffiliau'r interniaid. Caiff hyn ei ffilmio pan fydd yr interniaid yn gyfforddus â'r hyn maen nhw eisiau ei ddweud amdanyn nhw'u hunain. Byddan nhw hefyd yn cael eu helpu i greu cyflwyniad diddorol a difyr amdanyn nhw'u hunain, gan ffilmio'r proffil un dudalen fel rhan o hynny, a'i rannu â'r adrannau lle bydd yr interniaid wedi'u lleoli. Drwy wneud hyn, bydd gan adrannau wybodaeth am y bersonoliaeth dan sylw ac fe allan nhw gynllunio ymlaen llaw ar gyfer cynorthwyo unigolion yn y ffordd orau bosibl pan fyddan nhw wedi'u lleoli yn eu hadrannau.”

“Mae'r rhieni/gwarcheidwaid yn cael eu hannog i fod yn rhan bwysig o'r prosiect o'r dechrau'n deg. Bydd y tîm yn cysylltu'n rheolaidd â nhw drwy gydol y prosiect, gan alluogi eu mab/merch i barhau i ddatblygu'n bersonol ac yn broffesiynol ar ôl ein gadael ni yn y busnes lletya. Mae'r targedau sy'n cael eu gosod ar gyfer eu mab/merch yn cael eu rhannu â'r rhieni/gwarcheidwaid fel eu bod nhw'n ymwybodol o'r meysydd y mae angen i'w mab/merch eu datblygu, eu newid neu eu haddasu.”

[Proffil Un Dudalen Diya Banerjee ar ffilm](#)

8. Cynnydd

8.1 Cynnydd i waith llawn amser a rhan amser a'r sefyllfa o ran gwaith di-dâl neu waith gwirfoddol

Y llwybr cynnydd i fwyafrif yr interniaid sy'n cael eu cefnogi yw llwybr yn uniongyrchol i waith am dâl. Gallai hwn fod yn waith amser llawn neu gallai olygu oriau rhan amser, yn dibynnu ar amgylchiadau'r unigolyn, a gall gynnig llwybrau realistig o'r coleg ac i fywyd oedolion. O bryd i'w gilydd, bydd interniaid yn symud yn eu blaenau i waith di-dâl neu waith gwirfoddol; serch hynny, nid dyna nod y rhaglen, a dylid ystyried hyn yn gam dros dro wrth wneud cynnydd.

8.2 Cynnydd i gynlluniau prentisiaethau cefnogol

Efallai y bydd lleiafrif bychan am ystyried gwneud cynnydd i gynllun Prentisiaeth Gefnogol neu gynllun Rhannu Prentisiaeth Gefnogol ar ôl cwblhau eu rhaglen interniaeth. Er mwyn gwneud hyn, bydd angen iddyn nhw fodloni'r meini prawf i fod yn gymwys, a dylen nhw allu cyflawni cymhwyster lefel 2 fan lleiaf yn eu galwedigaeth / sector o'u dewis, fel rhan o'u prentisiaeth. Gall trefniadau asesu teg a'r gallu i gael cymorth mewn ffordd deg gan hyfforddwr swyddi hefyd helpu gyda'r gofyniad hwn.

Dylai darparwyr weithio gyda'r interniaid i sicrhau bod cynllun pontio wedi'i greu, fel bod gan bob unigolyn ifanc lwybr cynnydd cadarnhaol wedi'i gynllunio. Mae hyn yn cynnwys sgwrsio â'r cyflogwr sy'n lletya er mwyn gweld a oes swydd wag ar gael a thrafod sut i wneud cais. Dylai darparwyr hefyd helpu'r intern i ddatblygu ac ymarfer y sgiliau sy'n angenrheidiol i wneud cais am y swydd e.e. creu CV, llenwi'r ffurflen gais, sgiliau cyfweld. Bydd prentisiaethau cefnogol yn rhoi cymorth dwys i brentisiaid sydd ag anghenion cyflogaeth ac anghenion dysgu ychwanegol amrywiol wrth gwblhau prentisiaeth. Gall y cymorth a roddir fod drwy hyfforddwr swyddi neu adnoddau arbenigol eraill. Mae cynlluniau rhannu prentisiaethau cefnogol hefyd yn cyfrannu at gyflogau ac yn rhoi lleoliadau cefnogol i alluogi'r prentis i fodloni gofynion y fframwaith mewn amryw o gyflogwyr sy'n lletya.

Astudiaeth Achos – [Interniaethau yn Ysbyty Nevill Hall](#)

9. Cyllid a'r system budd-daliadau

9.1 Cyllid maes rhaglen Llywodraeth Cymru

Ym mlwyddyn academiaidd 2021/2022, cyflwynodd Llywodraeth Cymru un gyfradd ariannu gwerth £10,995 ar gyfer holl ddarpariaeth Sgiliau Byw'n Annibynnol (SBA) amser llawn. Cyflwynwyd hyn ar ôl cynnal adolygiad o'r maes dysgu SBA, a gynhaliwyd rhwng mis Tachwedd 2019 a mis Ionawr 2020. Mae'r gyfradd ariannu newydd yn adlewyrchu cost gyfartalog darparu rhaglenni SBA drwy'r sector, ac mae wedi'i seilio ar gostau addysgu a staff dysgu craidd, ynghyd â chyllid ychwanegol ar gyfer costau rhedeg a gorbenion eraill

colegau. Mae'r ffigurau costio a gyflwynwyd gan Rwydwaith SBA Colegau Cymru yn 2022 yn dangos y bydd hyn yn talu am gost tiwtor a hyfforddwr swyddi i grŵp o 10 o ddysgwyr ar raglen Llwybr 4. Mae rhagor o wybodaeth am gyllid Llywodraeth Cymru'n cael ei chyhoeddi ym manylebau maes rhaglen SBA Llywodraeth Cymru. Mae copi i'w weld ar HWB.

Yn ddelfrydol, dylid cael tiwtor (darlithydd/hyfforddwr) a dau hyfforddwr swyddi i gefnogi grŵp o ddeg o ddysgwyr. Gellid defnyddio cyllid Mynediad at Waith i ariannu'r ail swydd Hyfforddwr Swyddi.

9.2 Cyfrifiadau Gwell allan mewn Gwaith a budd-daliadau lles

Mae'n hanfodol canfod pa fudd-daliadau lles y mae unigolion ifanc yn eu cael cyn iddyn nhw ddechrau unrhyw fath o Interniaeth Gefnogol. Er y gall rhai pobl sy'n mynd i'r coleg fod yn cael y Taliad Annibyniaeth Personol yn unig, a Chredydau Cynhwysol eraill, rhaid ystyried effaith ariannol cael unrhyw waith er mwyn sicrhau nad yw'r intern ar ei golled yn ariannol o gwbl wrth gynllunio neu wrth gael gwaith. Gall yr Asiantaeth Cyflogaeth Gefnogol sy'n gysylltiedig â'r interniaeth gynnal y cyfrifiad Gwell allan mewn Gwaith, a hynny wrth gwblhau'r Asesiad Galwedigaethol. Bydd yn dangos nifer yr oriau y gall yr unigolyn eu gweithio mewn wythnos, a'r cyflog y bydd ei angen arno wrth gynllunio at fod mewn gwaith mwy hirdymor, a hynny yn ystod yr interniaeth ac ar ôl gadael. Bydd y cyfrifiad hefyd yn canfod pa fudd-daliadau lles y gallai rhywun eu cadw, wrth gael gwaith, drwy gytundeb ffurfiol â'r Asiantaeth Budd-daliadau. Mae hyn yn fwyaf perthnasol i Daliadau Annibyniaeth Personol, lle bydd y cymorth yn parhau fel rhan o unrhyw waith yn y dyfodol, neu Waith a Ganiateir, lle gallai fod cyfyngiad amser.

9.3 Yr Adran Gwaith a Phensiynau / Mynediad at Waith

Gellir defnyddio cyllid Mynediad at Waith i wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol, i roi hyfforddiant swyddi, ac i roi cymorth dilynol. Wrth i gyllid o gynlluniau fel Engage to Change ddod i ben, mae'n bwysicach bod unigolion yn gallu cael cyllid Mynediad at Waith. Bydd y cyllid yn helpu'r dysgwr tra bydd yn rhan o'r rhaglen, ond bydd hefyd ar gael i barhau i roi cymorth wrth i ddysgwyr adael rhaglenni Llwybr 4 a chamu i fyd gwaith.

Mae [Mynediad at Waith](#) yn gynllun grant ym maes cyflogaeth sy'n cael ei ariannu'n gyhoeddus, a'i nod yw helpu pobl anabl i ddechrau gweithio neu i aros mewn gwaith. Fe all

roi cymorth ymarferol ac ariannol i bobl sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd corfforol neu iechyd meddwl hirdymor. Gellir rhoi cymorth pan fydd ar rywun angen cymorth neu addasiadau y tu hwnt i addasiadau rhesymol.

9.4 Pwy sy'n gallu cael grantiau Mynediad at Waith?

I fod yn gymwys i gael cymorth, rhaid bodloni'r amodau canlynol:

- rhaid bod gan yr unigolyn anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor sy'n golygu bod angen cymorth, addasiadau, neu gymorth ariannol neu gymorth pobl (Hyfforddwr Swyddi) arno i wneud ei swydd
- rhaid bod gan yr unigolyn gyflwr iechyd meddwl a bod angen cymorth arno i weithio
- rhaid i'r unigolyn fod yn 16 oed neu'n hŷn
- rhaid i'r unigolyn fod mewn gwaith am dâl, neu ar fin dechrau gwaith am dâl (gan gynnwys hunangyflogaeth)
- rhaid i'r unigolyn fod yn byw, ac yn gweithio, gan amlaf yng Nghymru, Lloegr neu'r Alban
- rhaid peidio â bod yn hawlio Budd-dal Analluogrwydd neu Lwfans Cyflogaeth a Chymorth ar ôl cael gwaith

Serch hynny, efallai hefyd y bydd rhywun yn gymwys i gael cymorth Mynediad at Waith am gyfnod cyfyngedig os bydd wedi gwneud mathau penodol o 'waith a ganiateir' i'w helpu i gefnu ar fudd-daliadau'n llwyr.

Bydd pobl ifanc sy'n dechrau lleoliad gwaith gyda chyflogwr fel rhan o Raglen Interniaeth Addysg Gefnogol yn gallu gwneud cais am gymorth Mynediad at Waith tra byddan nhw yn eu lleoliad gwaith yn unig.

Bydd cyllid Mynediad at Waith yn ariannu teithio ychwanegol, hyfforddwyr swyddi a chymorth arall, gan gynnwys costau cyfarpar os yw hynny'n addas, ac yn hyrwyddo pontio dirwysr i waith am dâl.

Ni fydd unrhyw fathau eraill o interniaethau/hyfforddeiaethau yn gymwys i gael cymorth Mynediad at Waith.

9.5 Hyderus o ran anabledd a chynlluniau eraill

Llywodraeth y Deyrnas Unedig sy'n gyfrifol am y [cynllun Hyderus o ran Anabledd](#), ac mae'n berthnasol i'r Deyrnas Unedig gyfan. Ei nod yw helpu gweithwyr i gydnabod a dathlu'r cyfraniad y bydd gweithlu amrywiol yn ei wneud, gyda nifer o safonau i gyflogwyr ymrwymo iddyn nhw. Mae'r cynllun yn cynnwys statws *ymrwymedig* a statws *arweinydd*. Mae rhestr lawn o'r cyflogwyr sydd â'r naill statws a'r llall i'w gweld [fan hyn](#). Mae'n bwysig bod colegau'n ystyried sut gallan nhw ddefnyddio'r cynllun hwn i gychwyn trafodaethau a chanfod cyfleoedd gyda chyflogwyr. Mae'n bwysig hefyd bod colegau'n ystyried eu hymrwymiad i'r cynllun, ac yn meddwl am y cyfleoedd y maen nhw'n eu darparu fel cyflogwyr i bobl ifanc ac oedolion sydd ag anghenion dysgu ychwanegol.

10. Llwybr 4 a sicrhau ansawdd

10.1 Dylai pob darpariaeth Sgiliau Byw'n Annibynnol, gan gynnwys rhaglenni Llwybr 4, ddefnyddio fframwaith hunanasesu RARPA Cymru a ddatblygwyd drwy waith partneriaeth gan Rwydwaith Sgiliau Byw'n Annibynnol Colegau Cymru ac a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru. Mae'r fframwaith wedi'i seilio ar 8 safon RARPA, gyda meini prawf a thystiolaeth i gyd-fynd, a cheir cysylltiad rhyngddo â fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn. Mae'r fframwaith wedi'i osod mewn dwy adran, gydag ymarferwyr yn ateb y 5 cwestiwn cyntaf (neu'r 5 safon gyntaf) yn RARPA, a rheolwyr yn cwblhau'r 3 chwestiwn (neu'r 3 safon) olaf. Mae canllawiau a fframwaith hunanasesu RARPA i'w gweld drwy'r ddolen [yma](#).

11. Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth

Diben Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth o fewn interniaeth gefnogol yw creu dealltwriaeth ysgrifenedig ffurfiol o'r cytundeb rhwng partiön. Bydd Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth yn rhoi manylion ymrwymadau a rhwymedigaethau'r partiön, ac yn dangos ac yn lleihau risgiau pob parti.

Mae Memoranda Cyd-ddealltwriaeth yn debyg i gontractau sy'n diffinio sut bydd sefydliadau'n cydweithio. Er y gall Memoranda Cyd-ddealltwriaeth rwymo'n gyfreithiol, mae'r dogfennau'n fodd o hwyluso partneriaethau a sicrhau perthynas weithio ddirwystyr rhwng sefydliadau.

Roedd y Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth yn rhoi cytundeb y bydd y partïon yn cydweithio i barhau i ddatblygu'r rhaglen o dan Lwybr 4 / y rhaglen interniaeth gefnogol, a hynny ar gyfer interniaid sydd ag anabledd, ac un o'r prif amcanion fyddai meithrin a hwyluso'r broses o ganfod swyddi i bobl anabl. Mae'r cytundeb hwn yn pennu swyddogaethau a chyfrifoldebau'r partïon wrth iddyn nhw weithio mewn partneriaeth i roi mwy o gyfleoedd i bobl anabl. Ceir dwy enghraifft o ddogfennau isod.

Enghraifft 1

https://docs.google.com/document/d/12n4uflnQ4NXE-nmeaXwusaJq2Ji_jyiT/edit

Enghraifft 2

<https://docs.google.com/document/d/15LggPw0x9bw2cTnegRZZYYgSfOuQtrmf/edit>

Enghraifft 3

<https://docs.google.com/document/d/1n5CBn4bohVb7MOUExE5PC94hLDJw4tHb/edit>

12. Dogfennau a thempledi defnyddiol

Mae atodiadau i'r dogfennau hyn wedi'u huwchlwytho i HWB.

Drafft – Manyleb Rhaglen Ddysgu Llwybr 4

<https://docs.google.com/document/d/1yrJgDyWgQg36407z7FC6kDDojZd6EBkxBliJALXHqTU/edit>

Dogfen Asesiad Anghenion a Chynllun Gwaith

https://docs.google.com/document/d/1BrC0o9fz2sqYZsXDUR_6aMIYIs8LgMhs/edit
[This document to be replaced by agreed DWP Adjustment Passport](#)

Disgrifiad Swydd Hyfforddwr Swydd Enghreifftiol Elite

<https://docs.google.com/document/d/1jd2Rg9DkhRqNUogR5Mk5UiryG0IoRwcH/edit>

Enghraifft o Ddisgrifiad Swydd Tiwtor/Aseswr Coleg Gŵyr Abertawe

https://docs.google.com/document/d/1rkTveliugghaKwVW-QHLqkKdoUGL_Y-1/edit

Dyddiad adolygu: Mehefin 2024 - oni bai bod diwygiad deddfwriaethol yn penderfynu fel arall



helo@colegaucymru.ac.uk

029 2052 2500

www.colegau.cymru