



ASA

Canlyniadau o Adolygiad Sefydliadol yng Nghymru

**Rhan pedwar:
Bwriadau sefydliadau ar
gyfer gwella a chefnogi
dysgu ac addysgu**



Rhannu arfer da

© Asiantaeth Sicrhau Ansawdd Addysg Uwch 2010

ISBN 978 1 84979 077 2

Mae holl gyhoeddiadau ASA ar gael ar ein gwefan www.qaa.ac.uk

Rhifau elusen gofrestrdig 1062746 ac SC037786

Crynodeb cyffredinol

Mae ystyriaeth o'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol a gyhoeddwyd rhwng mis Hydref 2004 ac Awst 2009 yn dangos bod sefydliadau yng Nghymru wedi datblygu cynlluniau ar gyfer gwelliant a chanddynt drefniadau wedi'u rheoli'n dda i gefnogi dysgu ac addysgu.

Yn ystod y cyfnod pan gyhoeddwyd yr adroddiadau adolygiad gwelwyd tyfiant yn y diddordeb mewn gwella ansawdd yn amlwg, gyda sefydliadau yng Nghymru'n cysylltu hyn yn aml iawn â blaenoriaethau strategol ehangach. Er bod y fframwaith ar gyfer gwelliant wedi'i osod gan y sefydliad yn aml iawn, roedd unedau academaidd yn chwarae rhan bwysig drwy weithredu'r prosesau sicrhau ansawdd oedd yn helpu i bennu a lledaenu arferion da. Roedd gweithgareddau datblygiad staff yn chwarae rhan bwysig hefyd. Roedd gwelliant yn aml iawn yn canolbwyntio ar brofiad dysgu'r myfyriwr, gyda datblygiadau, er enghraifft, mewn defnyddio e-ddysgu, gweithgareddau cyfrwng Cymraeg, y cysylltiad rhwng addysgu a gwaith ymchwil, a chydweithrediad rhyngwladol.

Canfu'r adroddiadau adolygiad bod gan sefydliadau yng Nghymru ystod o strategaethau, polisiâu a gweithdrefnau yn eu lle i sicrhau ansawdd yr addysgu. Yn y mwyafrif o achosion, roedd y rhain yn cael eu gweithredu yn unol â blaenoriaethau sefydliadol, ac roeddent yn atebol i gydlyniad a goruchwyllo effeithiol ar lefel uwch. Roedd gweithdrefnau penodi ac ymsefydlu, yn ogystal â systemau gwobrwyo, yn cael eu safoni mewn sefydliadau, yn rhannol i gefnogi a chydabod arferion da mewn addysgu. Mewn nifer o achosion, gwelwyd bod trefniadau sefydliadol i ddarparu ymsefydliad i'r staff cyfan, neu i gategorïau penodol o staff, yn nodweddiadol o arfer da. Weithiau nodwyd anawsterau mewn cydlynu gweithgareddau darparwyr datblygiad staff niferus, a gwelwyd rhywfaint o amrywiaeth o fewn sefydliadau yn y ffordd y gweithredwyd y cynlluniau ar gyfer gwerthuso staff ac ar gyfer arsyllu addysgu gan gymheiriad.

Roedd yr adroddiadau adolygiad yn nodi bod gan sefydliadau yng Nghymru drefniadau i gefnogi dysgu dosranedig a dysgu o bell, er bod darpariaeth o'r fath yn aml yn gyfyngedig o ran graddfa. Canfuwyd bod sefydliadau yn aml yn cymryd gofal arbennig dros gymeradwyo rhaglenni a ddarperir yn y ffordd yma, er bod trefniadau sicrhau ansawdd safonol ar waith, fel arfer, ar gyfer monitro ac adolygu. Roedd amgylcheddau dysgu rhithwir wedi'u sefydlu gan nifer o sefydliadau sydd â mecanweithiau i gefnogi eu defnydd gan staff a myfyrwyr. Er bod rhai aelodau o staff yn mynegi brwdfrydedd sylweddol am ddefnyddio technoleg o'r fath, roedd angen mwy o waith o hyd i sicrhau ymgysylltiad cyson o fewn sefydliadau yn y maes yma sy'n datblygu'n gyflym. Nododd yr adroddiadau bod y math yma o ddarpariaeth yn cael ei defnyddio'n aml i gefnogi amcanion sefydliadol ar gyfer ehangu mynediad i addysg uwch.

Yn gyffredinol, cafwyd bod adnoddau cefnogi dysgu sefydliadau wedi'u rheoli'n ofalus yn unol â gofynion strategol, ac yn cyd-fynd yn aml iawn â strategaethau ehangach ar gyfer dysgu, addysgu ac asesiad. Roedd rhai darparwyr adnoddau wedi'u had-drefnu'n ddiweddar. Yn amlach na pheidio, canfu'r adroddiadau adolygiad bod darparwyr adnoddau cefnogi dysgu'n ymatebol i anghenion myfyrwyr, a bod gan fyfyrwyr feddwl uchel o'r adnoddau eu hunain. Roedd nifer o sefydliadau'n gwneud gwelliannau i'r mynediad i gyfleusterau llyfrgell a thechnoleg gwybodaeth ar gyfer amrywiol categorïau o fyfyrwyr, gan gynnwys myfyrwyr ôl-raddedig a rhyngwladol.

Canfuwyd llawer o arfer da yn y gefnogaeth bersonol, arweiniad ac arolygiaeth academaidd a roddir i fyfyrwyr. Nododd yr adroddiadau adolygiad bod mwy a mwy o sefydliadau'n sefydlu adrannau gwasanaethau myfyrwyr canolog. Roedd myfyrwyr yn aml yn canmol y gefnogaeth sydd ar gael a'r ffaith bod y staff mor agored a hawdd mynd atynt. Ond, roedd rhai o'r systemau tiwtor personol yn amrywiol yn y ffordd maent yn gweithredu, gyda'r myfyrwyr yn gorfod mynd ati i gysylltu â nhw'n aml iawn. Canfuwyd bod sefydliadau yng Nghymru'n darparu'n ofalus ar gyfer cefnogi gwahanol categorïau o fyfyrwyr, gan gynnwys myfyrwyr rhyngwladol, myfyrwyr ôl-raddedig, rheiny sy'n astudio drwy gyfrwng y Gymraeg a'r rheiny gydag anabledau. Roedd sylw mawr hefyd i addysg gyrfaoedd a chyflogadwyedd. Er bod cynnydd wedi digwydd mewn gweithredu cynllunio datblygiad personol yn y mwyafrif o sefydliadau, gwelwyd bod amrywiaeth yn y ffordd y caiff hwn ei ddefnyddio. Nododd yr adroddiadau bod y myfyrwyr eu hunain yn cymryd rhan weithredol mewn darparu cefnogaeth i'w cymheiriaid, a bod sefydliadau yng Nghymru'n gwerthuso eu trefniadau cefnogi'n ofalus mewn ymateb i farn myfyrwyr.

Mae canfyddiadau'r papur yma'n gyfaradwy â chanfyddiadau'r papurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* perthnasol i Loegr a Gogledd Iwerddon.

Rhagair

Er mwyn sicrhau bod sefydliadau a rhanddeiliaid eraill yn gallu cael gafael ar wybodaeth amserol am ganfyddiadau'r broses Adolygiad Sefydliadol, mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru wedi comisiynu Asiantaeth Sicrhau Ansawdd Addysg Uwch (ASA) i gynhyrchu cyfres o bapurau gwaith byr yn disgrifio nodweddion o arfer da ac yn crynhoi argymhellion o'r adroddiadau adolygu. Mae'r rhain wedi'u cyhoeddi dan y teitl generig *Canlyniadau o Adolygiad Sefydliadol* (o hyn ymlaen byddwn yn eu galw'n bapurau *Canlyniadau...*).

Mae'r papur wedi'i seilio ar ganfyddiadau adroddiadau'r Adolygiad Sefydliadol a gyhoeddwyd rhwng Hydref 2004 ac Awst 2009. Mae ASA hefyd wedi cyhoeddi dwy gyfres o bapurau dan y teitl generig *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol*. Roedd cyfres gyntaf y papurau yma'n defnyddio canfyddiadau adroddiadau'r archwiliad a gyhoeddwyd ar gyfer Lloegr a Gogledd Iwerddon erbyn Tachwedd 2004, tra bo'r ail yn tynnu ar ganfyddiadau'r adroddiadau hynny a gyhoeddwyd rhwng Rhagfyr 2004 ac Awst 2006.

Ystyrir nodwedd o arfer da mewn Adolygiad Sefydliadol yn broses, arfer, neu'n ffordd o drin materion sydd, **yng nghyd-destun y sefydliad penodol**, yn gwella, neu'n arwain at wella, rheolaeth ansawdd a/neu safonau academiaidd, a dysgu ac addysgu. Bwriad papurau *Canlyniadau...* yw rhoi cyfarwyddiadau i ddarllenwyr at fannau yn yr adroddiadau a gyhoeddwyd am yr adolygiad lle gallent weld nodweddion o arfer da yn ymwneud â phynciau arbennig. Felly mae pob papur *Canlyniadau...* yn pennu nodweddion o arfer da mewn adroddiadau unigol sy'n gysylltiedig â'r pwnc penodol a'u lleoliad yn Y prif adroddiad. Er bod yr holl nodweddion arfer da wedi'u rhestru, er mwyn osgoi bod yn hirfaith nid ydynt oll wedi'u trafod yn y papur hwn. Yn y rhestr gyntaf ym mharagraff 6, mae'r cyfeiriad cyntaf yn gyfeiriad at y rhestr wedi rhifo/gyda phwyntiau bwled o nodweddion arfer da ar ddiwedd pob adroddiad Adolygiad Sefydliadol, ac mae'r ail gyfeiriad at y paragraffau perthnasol yn Adran 2 Y prif adroddiad. Drwy'r papur cyfan hwn, ceir cyfeiriadau at nodweddion o arfer da yn adroddiadau'r Adolygiad Sefydliadol yn rhoi enw'r sefydliad a rhif y paragraff o Adran 2 Y prif adroddiad.

Dylid pwysleisio bod angen ystyried y nodweddion arfer da a drafodwyd yn y papur hwn yn eu cyd-destun sefydliadol cywir, ac mai'r ffordd orau o edrych ar bob un efallai yw fel sbardun i fyfyrion a datblygu ymhellach yn hytrach na bod yn fodel i'w efelychu.

Er bod ASA yn cadw'r hawlfraint am gynnwys y papurau *Canlyniadau...* mae perffaith hawl i bobl eu lawrlwytho o wefan ASA a'u dyfynnu, gan roi cydnabyddiaeth.

Bwriadau sefydliadau ar gyfer gwella a chefnogi dysgu ac addysgu: cyflwyniad a throsolwg cyffredinol

1 Mae'r papur hwn wedi'i seilio ar adolygiad o ganlyniadau'r 12 adroddiad Adolygiad Sefydliadol a gyhoeddwyd i sefydliadau yng Nghymru rhwng mis Hydref 2004 ac Awst 2009 (gwelwch Atodiad 1, tudalen 22). Yn Atodiad 2 (tudalen 23) gallwch weld nodyn am y fethodoleg a ddefnyddiwyd i gynhyrchu hwn a phapurau eraill yn y gyfres hon.

2 Er mwyn penderfynu i ba raddau yr oedd gan sefydliadau yng Nghymru strategaethau, polisiau a gweithdrefnau ar gyfer gwella eu darpariaeth, ac ar gyfer sicrhau ansawdd yr addysgu ac ansawdd y cyfleoedd dysgu, roedd y broses Adolygiad Sefydliadol yn cynnwys ymholiad i:

- fwriadau'r sefydliadau ar gyfer gwella
- sicrhad o ansawdd y staff addysgu: penodiad, gwerthusiad a gwobrwyo
- sicrhad o ansawdd yr addysgu drwy gefnogaeth a datblygiad staff
- sicrhad o ansawdd yr addysgu sydd wedi'i ddarparu drwy ddulliau dysgu o bell a dulliau dosranedig
- adnoddau cefnogi dysgu
- arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academaidd
- cefnogaeth ac arweiniad personol.

Mae adroddiadau'r ymholiadau yma'n sail ar gyfer y papur yma.

3 Roedd arweiniad ASA i'r timau Adolygiad Sefydliadol yn gofyn iddynt amlinellu trefniadau sefydliadol ymhob un o'r meysydd yma, a disgrifio'r farn a roddwyd amdanynt fel y mae wedi'i mynegi yn y ddogfen hunanwerthusiad (DH). Yn achos y tair elfen olaf, gofynnwyd i dimau adolygu ystyried barn y myfyrwyr, fel y maent wedi'u mynegi yng nghyflwyniad ysgrifenedig y myfyriwr neu mewn cyfarfodydd gyda'r tîm. Gofynnwyd i dimau roi dadansoddiad o'r trefniadau hyn, ar sail yr hyn yr oeddent wedi'i ddarllen mewn dogfennaeth a'i glywed mewn cyfarfodydd, gan ddweud i ba raddau yr oedd y DH yn gywir, ac mewn rhai achosion, roi sylwadau ar y defnydd a wneid o bwyntiau cyfeirio perthnasol (er enghraifft, y *Cod Ymarfer i sicrhau ansawdd a safonau academaidd mewn addysg uwch* (y *Cod Ymarfer*). Gofynnwyd hefyd i dimau ddweud i ba raddau yr oedd trefniadau'n effeithiol ac wedi'u gweithredu'n gyson, i ganfod unrhyw fylchau ac i ganfod unrhyw arferion da. Yn olaf, gofynnwyd i dimau adolygu gasglu a oedd y sefydliad yn gwneud gwaith goruchwyllo sefydliadol priodol.

4 Roedd newidiadau yn y berthynas rhwng Prifysgol Cymru a sefydliadau eraill ychydig yn llai amlwg efallai yn y pynciau sy'n derbyn ystyriaeth yn y papur hwn, o'i gymharu â'r rheiny dan ystyriaeth mewn papurau eraill yn y gyfres hon, am fod sefydliadau sy'n aelodau wedi bod yn gyfrifol bob amser am faterion yn ymwneud ag ansawdd y ddarpariaeth.

Nodweddion yr arferion da

5 Yn yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol nodwyd y nodweddion dilynol o arfer da yn ymwneud â gwella a chefnogi dysgu ac addysgu:

Bwriadau sefydliadau ar gyfer gwella

- y gwaith mae'r Brifysgol yn ei wneud i gefnogi addysgu cyfrwng Cymraeg drwy weithgareddau'r Uned Datblygu Addysgu Cyfrwng Cymraeg [Prifysgol Cymru, paragraff 153 i; paragraffau 46, 56, 89, 139 a 145]
- y trefniadau i dynnu uwch staff at ei gilydd ar draws y sefydliad i hyrwyddo cysondeb ac i gyfrannu at sefydlogi gwelliant [Athrofa Prifysgol Cymru, Caerdydd, paragraff 166 (pwynt bwled cyntaf); paragraff 32]
- ffurfioli a gweithredu strategaethau gwelliannau'r Brifysgol yn systematig [Prifysgol Caerdydd, paragraff 201 (pwynt bwled cyntaf); paragraff 33]
- cyfraniad gweithgaredd ymchwil staff i ansawdd addysgu ac i ansawdd cyfleoedd dysgu myfyrwyr yn gyffredinol [Prifysgol Caerdydd, paragraff 201 (ail bwynt bwled); paragraff 33]
- bwriad ac ymarfer ymrwymiad y Brifysgol i ehangu symudedd ymysg myfyrwyr rhyngwladol fel rhan o'i hymgysylltiad â Phroses Bologna [Prifysgol Abertawe, paragraff 208 (pwynt bwled cyntaf); paragraffau 35 a 152]

Penodi, gwerthuso a chosbi staff

- aliniad clir y prosesau sy'n ymwneud â phenodi, cefnogi a datblygu staff gydag amcanion strategol y Brifysgol [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (trydydd pwynt bwled); paragraffau 150, 156, 159, 188, 253 a 254]
- yr ymagwedd ofalus a chynhwysol i broses sefydlu a mentora staff yn dilyn penodiad cychwynnol ac wrth ymgymryd â chyfrifoldebau newydd [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 164 (ail bwynt bwled); paragraff 100]

Cefnogaeth a datblygiad staff

- y gwaith mae'r Brifysgol yn ei wneud i gefnogi addysgu cyfrwng Cymraeg drwy weithgareddau'r Uned Datblygu Addysgu Cyfrwng Cymraeg [Prifysgol Cymru, paragraff 153 i; paragraffau 46, 56, 89, 139 a 145]
- gwaith strategol effeithiol y Panel Dysgu ac Addysgu [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 169 i; paragraffau 28 a 102]
- darparu datblygiad staff i diwtoriaid sy'n ymweld [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 169 ii; paragraffau 99]
- y cyfleoedd datblygiad staff cryf sydd ar waith [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 iv; paragraffau 125 i 128 a 130]
- yr ymagwedd systematig at gymorth i staff a datblygiad proffesiynol [Prifysgol Caerdydd, paragraff 201 (chweched pwynt bwled); paragraff 124]
- aliniad clir y prosesau sy'n ymwneud â phenodi, cefnogi a datblygu staff gydag amcanion strategol y Brifysgol [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (trydydd pwynt bwled); paragraffau 150, 156, 159, 188, 253 a 254]

- y gallu sefydliadol i gychwyn a rheoli mesurau effeithiol i gefnogi staff a myfyrwyr [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 164 (trydydd pwynt bwled); paragraff 101]
- y flaenoriaeth uchel a roddir i ddarparu cyfleoedd datblygu staff effeithiol a hygyrch ym mhob categori staff [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 164 (pedwerydd pwynt bwled); paragraff 106]

Dysgu o bell a dysgu dosranedig

- y mynediad parod sydd gan fyfyrwyr i gefnogaeth academiaidd a phersonol, sydd wedi'i hwyluso gan ymrwymiad y staff i alluogi myfyrwyr i fanteisio i'r eithaf ar eu profiad dysgu [roedd yr adroddiad yn cyfeirio at ddefnyddio e-ddysgu ar raglen benodol oedd 'yn dangos [...] ymrwymiad y staff i ddarparu mynediad i addysg uwch i'r myfyrwyr a phob cefnogaeth bosib ar gyfer y profiad dysgu', paragraff 97] [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 160 ii; paragraffau 97, 106 a 110]
- y trefniadau sydd ar waith i gefnogi'r myfyrwyr hynny sy'n astudio drwy ddulliau dysgu o bell, yn arbennig yn yr Adran Astudiaethau Gwybodaeth [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraff 103 iii; paragraff 38]

Adnoddau cefnogi dysgu

- proses ymgynghori, datblygiad a gweithrediad y Strategaeth [Technoleg Gwybodaeth] sefydliadol [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 169 iii; paragraffau 111 i 113]
- y cynllunio strategol da yn gyffredinol, ac, yn enwedig mewn perthynas â chenhadaeth y Coleg ac anghenion dwyieithrwydd cenedlaethol [roedd yr adroddiad yn cyfeirio'n benodol at waith y sefydliad i ddatblygu Canolfan Fenter Ddiwylliannol a chanolfan hyfforddi ar gyfer y Cylch Meithrin Cymreig, paragraff 137] [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 i; paragraffau 24, 27, 73, 137, 145 a 161]
- yr amrywiol fathau o gysylltiad allanol a gynigir ym mhrofiad dysgu'r myfyriwr [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 iii; paragraffau 109, 111, 137, 141 i 142 a 150]
- yr ymrwymiad cryf i amrediad o wasanaethau i gefnogi a gwella profiad y myfyriwr [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (pedwerydd pwynt bwled); paragraffau 181, 187, 197, 250 a 251]

Arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academiaidd

- y cynllunio strategol da yn gyffredinol, ac, yn enwedig mewn perthynas â chenhadaeth y Coleg ac anghenion dwyieithrwydd cenedlaethol [yn benodol, cyfeiriodd yr adroddiad at gymeradwyaeth Undeb y Myfyrwyr o ymrwymiad y sefydliad i'r iaith Gymraeg, ac roedd y sefydliad wedi ymateb i adborth y myfyrwyr yn ymwneud ag adnoddau ac wedi gwneud apwyntiadau newydd yn y maes gwella iaith, paragraff 145] [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 i; paragraffau 24, 27, 73, 137, 145 a 161]
- yr amrywiol fathau o gysylltiad allanol a gynigir ym mhrofiad dysgu'r myfyriwr [roedd yr adroddiad yn cyfeirio'n arbennig at argaeledd dysgu trwy leoliadau, ymweliadau addysgol a theithiau maes, a'r wybodaeth a ddarperir i amrywiol categorïau o fyfyrwyr, paragraffau 141 i 142] [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 iii; paragraffau 109, 111, 137, 141 i 142 a 150]

- y mynediad parod sydd gan fyfyrwyr i gefnogaeth academiaidd a phersonol, sydd wedi'i hwyluso gan ymrwymiad y staff i alluogi myfyrwyr i fanteisio i'r eithaf ar eu profiad dysgu [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 160 ii; paragraffau 97, 106 a 110]
- y lefel uchel o gefnogaeth a roddir gan bobl academiaidd sy'n siarad Cymraeg i fyfyrwyr sy'n astudio drwy gyfrwng y Gymraeg [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraff 103 vi; paragraffau 76 a 77]
- gweithredu mentrau ehangu cyfranogaeth yn frwdfrydig ac effeithiol [roedd yr adroddiad yn cyfeirio'n arbennig at yr amrediad o fentrau penodol 'i annog cynnydd i addysg uwch gan grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol' a hefyd at y dystiolaeth a ddarperir o fanteision y strategaeth hon i fyfyrwyr] [Prifysgol Cymru, Llanbedr Pont Steffan, paragraff 190 i; paragraff 125]
- y broses ar-lein sy'n hygyrch i'r staff i gyd ar gyfer olrhain myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig [Prifysgol Abertawe, paragraff 208 (pumed pwynt bwled); paragraffau 92, 96 a 133]
- aliniad clir y prosesau sy'n ymwneud â phenodi, cefnogi a datblygu staff gydag amcanion strategol y Brifysgol [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (trydydd pwynt bwled); paragraffau 150, 156, 159, 188, 253 a 254]
- yr ymrwymiad cryf i amrediad o wasanaethau i gefnogi a gwella profiad y myfyriwr [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (pedwerydd pwynt bwled); paragraffau 181, 187, 197, 250 a 251]
- y gefnogaeth effeithiol ac ymatebol a roddir i ystod eang o fyfyrwyr ar bob lefel yn y Brifysgol [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 164 (pumed pwynt bwled); paragraff 118]

Cefnogaeth ac arweiniad personol

- cynllun mentora'r myfyrwyr [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 169 iv; paragraff 123]
- yr amrywiol fathau o gysylltiad allanol a gynigir ym mhrofiad dysgu'r myfyriwr [roedd yr adroddiad yn cyfeirio'n arbennig at gryfder y Gwasanaeth Gyrfaoedd; mor gynhwysfawr yw'r Polisi Addysg ac Arweiniad Gyrfaoel; y gwasanaethau a gynigir i fyfyrwyr, er enghraifft cyfweiliadau a chyngor a gynigir yn y Gymraeg a'r Saesneg; a'r gwerth a ychwanegir gan gontractau gydag amrywiol fentrau cenedlaethol i gefnogi gyrfaoedd a chyflogadwyedd, paragraff 150] [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 190 iii; paragraffau 109, 111, 137, 141 i 142 a 150]
- y mynediad parod sydd gan fyfyrwyr i gefnogaeth academiaidd a phersonol, sydd wedi'i hwyluso gan ymrwymiad y staff i alluogi myfyrwyr i fanteisio i'r eithaf ar eu profiad dysgu [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 160 ii; paragraffau 97, 106 a 110]
- gwaith y Gwasanaeth Cynghori Gyrfaoel wrth gynnal Cystadleuaeth Sgiliau'r Myfyrwyr i sicrhau adborth gan gyflogwyr am y sgiliau trosglwyddadwy mae'r myfyrwyr wedi'u dysgu a'r Cynllun Blwyddyn mewn Cyflogaeth [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraff 103 v; paragraffau 58 i 59 a 80]
- darparu tywyswyr cymheiriol i fyfyrwyr yn ystod eu cyfnod sefydlu, sy'n arwydd o agwedd ofalus tuag at gefnogi'r myfyrwyr, sy'n para drwy gydol eu hamser yn y sefydliad [Prifysgol Cymru, Bangor, paragraff 91 vi; paragraff 76]

- amrediad cynhwysfawr o gefnogaeth i fyfyrwyr sydd wedi'i darparu'n ganolog [Prifysgol Cymru, Llanbedr Pont Steffan, paragraff 190 ii; paragraff 136]
- yr ymrwymiad cryf i amrediad o wasanaethau i gefnogi a gwella profiad y myfyriwr [Prifysgol Morgannwg, paragraff 269 (pedwerydd pwynt bwled); paragraffau 181, 187, 197, 250 a 251]

Bwriadau sefydliadau ar gyfer gwella

6 Roedd yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol yn gyffredinol yn trafod bwriadau sefydliadau i sicrhau gwelliant mewn termau cadarnhaol. Canfu pedwar adroddiad nodweddion o arfer da yn gysylltiedig â'r maes yma, tra bo dau adroddiad wedi gwneud argymhellion.

7 Canfu'r adroddiadau adolygiad ddiddordeb cynyddol mewn gwelliant ymysg sefydliadau, tra bo rhai o'r esiamplau diweddarach yn nodi bod hyn wedi'i wneud yn elfen bwysig o'r trefniadau ansawdd yn barod. Er bod rhai o'r sefydliadau wedi nodi bod cyfrifoldeb personol gan staff i wella eu harferion, roedd pob un bron yn gweld rôl iddynt eu hunain mewn darparu hinsawdd neu fframwaith y gallai gwelliant ddigwydd oddi mewn iddo, neu rôl mewn sicrhau nad oedd trefnau sicrhau ansawdd yn rhwystro'r gwelliant. Ar yr amser pan gynhaliwyd eu hadolygiadau, roedd nifer o sefydliadau wedi comisiynu neu wedi derbyn adroddiadau neu brosiectau ar welliant neu bynciau perthnasol yn ddiweddar (er enghraifft, ar ddisgwyliadau myfyrwyr, neu wasanaethau cefnogi myfyrwyr) a oedd yn helpu i arwain eu hymdrechion yn y maes yma.

8 Yn aml iawn roedd gweithgareddau gwelliant wedi'u llywio gan gynlluniau strategol y sefydliad, ei strategaethau ar gyfer dysgu, addysgu ac asesu, ansawdd a safonau neu waith ymchwil. Dim ond lleiafswm o adroddiadau adolygu oedd yn cyfeirio at strategaethau gwella ar wahân. Mewn ychydig achosion, nododd yr adroddiadau gyfleoedd i roi gwelliant ar sail fwy strategol. Er enghraifft, mewn un achos, lle'r oedd cynlluniau ar gyfer ffurfioli a chydlynu gweithgareddau gwella ansawdd yn fuan yn eu datblygiad o hyd, awgrymodd yr adroddiad bod y sefydliad yn ystyried datblygu strategaeth gwella ansawdd, i gysylltu gyda hwnnw sy'n gysylltiedig â dysgu, addysgu ac asesiad i sicrhau 'cyfranogaeth eang a chydlynol gyda'r agenda gwella ansawdd drwy'r [sefydliad] cyfan'. Mewn achos arall, roedd modd disgrifio ymagwedd y sefydliad tuag at welliant fel un oedd yn "'galluogi'" yn hytrach nag un "'strategol'", ac roedd yr adroddiad yn awgrymu ymagwedd fwy strwythuredig, yn arbennig wrth ledaenu arfer da. Ar y llaw arall, canfu un adroddiad bod y ffordd systematig yr oedd sefydliad wedi ffurfioli a gweithredu ei strategaethau gwella yn nodwedd o arfer da. [Prifysgol Caerdydd, paragraff 33].

9 Roedd y gwaith o oruchwylio gweithgareddau gwelliant mewn rhai sefydliadau wedi'i wneud gan bwyllgorau ymgynghori canolog. Roedd y pwyllgorau hyn wedi'u cefnogi gan amrywiol unedau neu grwpiau, oedd wedi'u ffurfio'n unswydd i wella dysgu ac addysgu neu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Canfuwyd arfer da yng ngwaith Uned Datblygu Addysgu Cyfrwng Cymraeg Prifysgol Cymru ac yn ei mentrau yn y maes yma, oedd yn cynnwys panelau pwnc i gynllunio a gwella darpariaeth cyfrwng Cymraeg; creu cronfa ddata o arholwyr iaith Gymraeg; darparu e-newyddion a gwefan sy'n cefnogi darpariaeth cyfrwng Cymraeg; a ffurfio strategaeth datblygu staff [Prifysgol Cymru, paragraff 56]. Mewn sefydliad arall cafodd gwaith uned dysgu

ac addysgu canolog ei nodi'n gadarnhaol, er bod dryswch ynghylch ei rôl yn bodoli ymysg y staff mewn ysgolion. Awgrymodd yr adroddiad y byddai'r uned yn elwa o egluro ei strwythur ac atgyfnerthu ei rôl gefnogol gydag ysgolion.

10 Yn aml cafwyd bod cyfadrannau neu ysgolion yn chwarae rôl bwysig mewn gwelliant ac mewn canfod arferion da, drwy eu cyfrifoldebau am ansawdd a safonau eu darpariaeth, a thrwy brosesau sicrhau ansawdd, yn fwyaf nodedig y monitro blynyddol, adolygiadau adrannol neu gyfnodol, archwiliadau mewnol neu adolygiadau thematig. Cymerwyd barn myfyrwyr i ystyriaeth mewn perthynas â gwelliant, drwy gynrychiolaeth myfyrwyr a threfniadau adborth a thrwy ystyried canlyniadau'r Arolwg Myfyrwyr Cenedlaethol (AMC). Nododd rhai adroddiadau esiamplau o'r ffordd roedd prosesau sicrhau ansawdd yn cael eu haddasu i roi mwy o ystyriaeth i welliant. Mewn dau sefydliad fodd bynnag, gwelwyd bod gan amrywiadau yng ngweithrediad y trefniadau sicrhau ansawdd ar draws unedau academaidd, a'r ddealltwriaeth ohonynt, y potensial i rwystro gwelliant mewn ansawdd. Roedd un adroddiad yn argymhell bod y sefydliad 'yn parhau i adolygu datblygiad arferion o fewn cyfadrannau, gan ystyried ffynonellau gwybodaeth allweddol megis monitro ac adborth myfyrwyr yn arbennig'.

11 Canfuwyd hefyd bod trefnau sicrhau ansawdd yn chwarae rhan mewn lledaenu arferion da. Mewn un achos, roedd y sefydliad yn darparu rhagor o gyfleoedd i gymryd rhan mewn panelau dilysu cychwynnol a thimau archwilio ysgolion er mwyn galluogi i staff feincnodi eu gweithgareddau yn erbyn y rheiny a geir mewn ysgolion eraill. Mewn achos arall, gwelwyd arferion da yn yr amrywiaeth o grwpiau a ddaeth â staff uwch at ei gilydd i hybu cysondeb ac i gyfrannu tuag at fewnosod gwelliant. [Athrofa Prifysgol Cymru, Caerdydd, paragraff 32]. Roedd datblygiad staff yn thema bwysig, gyda'r adroddiadau'n nodi gweithredu unedau dysgu ac addysgu, neu unedau eraill, ac amrywiol gefnogaeth datblygu staff, yn cynnwys: talu ffioedd aelodaeth yr Academi Addysg Uwch, datblygu dyfarniadau ôl-raddedig mewn dysgu ac addysgu i staff, a chynlluniau cymrodoriaeth addysgu. Gwerth ei nodi hefyd oedd y defnydd a gafwyd o gynghorwyr datblygiad staff a hyrwyddwyr newid neu hyrwyddwyr dysgu ac addysgu, yn ogystal â thafleuni newyddion, seminarau a fforymau trafod.

12 Nododd y sefydliadau amrywiol flaenoriaethau ar gyfer gwelliant, gan gynnwys yr angen i wella profiad dysgu'r myfyriwr, ansawdd y ddarpariaeth neu ansawdd y dysgu a'r addysgu. Roedd meysydd penodol o welliant yn cynnwys datblygiadau sy'n gysylltiedig ag e-ddysgu, gweithgareddau cyfrwng Cymraeg, cefnogaeth i fyfyrwyr, ac asesiad. Roedd blaenoriaethau eraill yn cynnwys datblygu'r cysylltiad rhwng addysgu a gwaith ymchwil ac, mewn un sefydliad, lle gwelwyd bod perthynas hanfodol a chyd-ddibynnol rhwng ymchwil, addysgu a dysgu, arloesiad ac ymgysylltiad, nododd yr adroddiad adolygiad gyfraniad gweithgareddau ymchwil y staff i ansawdd cyfleoedd dysgu'r myfyrwyr a'r addysgu fel nodwedd o arfer da [Prifysgol Caerdydd, paragraff 33]. Mewn achos arall, roedd y sefydliad yn bwriadu ehangu ei broffil rhyngwladol drwy gynyddu ei ddarpariaeth gydweithredol a'i gyfleoedd astudio rhyngwladol, a nododd yr adroddiad bod yno gefnogaeth wedi'i datblygu'n dda drwy swyddogion Erasmus, darpariaeth ar gyfer yr anabl, pecynnau gwybodaeth unigol a Swyddog Bologna oedd â chyswllt â blaenoriaeth strategol ar gyfer cyflogadwyedd [Prifysgol Abertawe, paragraff 35].

Penodi, gwerthuso a chosbi staff

13 Canfu'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol bod gan sefydliadau yn gyffredinol weithdrefnau a pholisiau cadarn ar gyfer penodi staff, ac ar gyfer eu gwerthuso a'u gwobrwyo. Roedd nodweddion o arfer da wedi'u cysylltu â'r maes yma mewn dau adroddiad tra bo un adroddiad yn gwneud argymhelliad.

14 Cafwyd sylwadau ymron pob un o'r adroddiadau adolygiad am reoli a rheoleiddio penodiad a gwerthusiad staff drwy bolisiau neu strategaethau adnoddau dynol y sefydliadau. Yn gyffredinol, roedd y strategaethau'n darparu arweiniad i'r unedau academaidd a'r staff ar drefnau sy'n berthnasol i'r meysydd hyn. Yn ogystal, roedd y strategaethau'n cysylltu datblygiadau adnoddau dynol gyda blaenoriaethau a chynllunio sefydliadol. Mewn nifer o sefydliadau, roedd gweithrediad strategaeth wedi'i gefnogi drwy grŵp tasg neu bwyllgor adnoddau dynol sy'n adrodd i bwyllgor sefydliadol uwch neu grŵp rheoli, a nododd dau adroddiad bod y cyfrifoldeb am faterion adnoddau dynol ar lefel y Dirprwy Is-Ganghellor. Mewn un achos, canfu adroddiad bod y polisi adnoddau dynol wedi'i 'gysylltu'n dda gyda'r strategaeth sefydliadol', a nododd sylwadau positif y staff mewn perthynas â'r polisiau yma a'u gweithrediad. Un esiampl o bolisi adnoddau dynol yn darparu cefnogaeth i amcanion sefydliadol (yn yr achos hwn, sicrhau pŵerau dyfarnu gradd) oedd y gofyniad bod gan bob academaidd a benodwyd radd doethuriaeth, neu bod ganddynt y gallu i ennill gradd doethuriaeth o fewn pum mlynedd.

15 Roedd tystiolaeth i ddangos bod nifer o sefydliadau'n safoni trefnau a meini prawf ar gyfer penodi staff academaidd. Nododd un adroddiad bod sefydliad wedi cyflwyno llawlyfr arweiniad. Roedd y datblygiadau hyn wedi'u cyflwyno er mwyn sicrhau mwy o gysondeb yn y broses benodi ar gyfer pob categori o staff academaidd (llawn amser, rhan amser neu dymor sefydlog) neu i helpu i gyflawni amcanion sefydliadol.

16 Roedd yr holl adroddiadau adolygiad yn nodi bod sefydliadau'n darparu rhaglenni ymsefydlu ar gyfer staff academaidd newydd ac, mewn un sefydliad, roedd y staff yn cymeradwyo'r broses yn gryf. Roedd y broses hon yn cynnwys staff o bob categori ac roedd wedi'i chefnogi gan lawlyfr, defnyddiau mewnwyd a mentora. Mewn un sefydliad, nodwyd bod y broses sefydlu a mentora staff newydd, a'r rheiny oedd yn cymryd cyfrifoldebau newydd, yn nodwedd o arfer da [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 100]. Roedd mentora neu 'gymorth bydi' am flwyddyn neu fwy yn nodwedd mewn nifer o raglenni ymsefydlu ac roedd hyn wedi'i gyflwyno er mwyn ehangu'r gweithgareddau ymsefydlu cychwynnol. Nodwedd gyffredin arall oedd y gofyniad am staff newydd oedd heb unrhyw brofiad addysgu, neu oedd â phrofiad addysgu cyfyngedig, i astudio ar gwrs tystysgrif ôl-raddedig o fewn y sefydliad mewn addysg uwch, a oedd fel arfer wedi'i achredu gan yr Academi Addysg Uwch. Cyfeiriwyd mewn nifer o adroddiadau at gyfnodau prawf ar gyfer staff academaidd, oedd yn amrywio o un i dair blynedd. Mewn un achos, canfu aelodau o staff a benodwyd yn ddiweddar bod cyfnod prawf o dair blynedd yn rhoi 'cyfle addas iddynt ddatblygu eu sgiliau addysgu ac ymchwilio a'u bod hefyd wedi elwa o wyllo eu cymheiriaid'.

17 Ymron pob adroddiad adolygiad cafwyd sylwadau am drefnau adolygu perfformiad neu werthusiad sefydliadol. Yn gyffredinol, gwelwyd gwerthusiad fel proses ddatblygiadol, oedd fel arfer yn cynnwys arsyllu gan gymheiriaid ac, i raddau llai, adborth gan fyfyrwyr. Mewn nifer o sefydliadau byddai canlyniadau'r gwerthusiadau'n cael eu casglu'n

ganolog neu ar lefel gyfadrannol ac yn cael eu defnyddio i asesu anghenion datblygiad cyffredinol y staff. Roedd un sefydliad wedi egluro'r disgwyliadau oedd ganddo am y staff academaidd drwy ddatblygu disgrifydd academaidd, a ddefnyddiwyd wrth benodi, dethol, gwerthuso a dyrchafu staff. Mewn dau achos arall, fodd bynnag, roedd cynlluniau gwerthuso sefydliadol wedi mynd yn ddi-rym, er bod rhai adrannau'n parhau i ddefnyddio gwerthuso i bwrpasau datblygiadol. Yn yr esiampl gyntaf, roedd ailgyflwyniad y cynllun sefydliadol yn cael ei ystyried yn rhan o broses adolygu perfformiad newydd, tra bo'r sefydliad yn yr ail esiampl o'r farn y gallai ail-weithredu gymryd dwy flynedd, ac roedd yr adroddiad yn ei annog i wneud hyn yn flaenoriaeth.

18 Yn ystod y cyfnod dan drafodaeth, roedd sefydliadau yng Nghymru yn y broses o weithredu'r Cytundeb Fframwaith Cenedlaethol a'r cynllun Dadansoddi Rolau Addysg Uwch (HERA), ac mewn rhai achosion roedd hyn wedi sbarduno adolygiad o drefnau hyrwyddo. Nododd yr adroddiadau adolygiad bod rhai sefydliadau wedi datblygu meini prawf oedd wedi'u diffinio'n dda ar gyfer gwahanol raddau academaidd, a oedd yn cynnwys addysgu, ymchwil, cynhyrchu incwm a rheolaeth, gyda dyrchafiad i Ddarlithydd neu Athro yn gyffredinol yn gofyn proffil ymchwil sylweddol neu arwyddocaol. Yn ogystal, roedd nifer o sefydliadau yn y broses o ddatblygu systemau gwobrwyo ac, mewn rhai achosion, gwelwyd hyn fel rhan o'u cynlluniau hyrwyddo. Roedd yr adroddiadau adolygiad yn nodi dau achos lle'r oedd gwobr wedi'i gysylltu ag amcanion i gynyddu proffil ymchwil y sefydliad ac yn cynnwys cyllido ar gyfer astudiaeth ddoethur ac absenoldeb sabothol. Mewn un sefydliad oedd wedi'i arwain gan ymchwil rhoddwyd cydnabyddiaeth am addysgu rhagorol drwy gynllun Dyfarniad Addysgu Nodedig ac, mewn eraill, roedd cymrodoriaethau addysgu ar gael. I'r gwrthwyneb, roedd un sefydliad wedi gwneud penderfyniad i beidio â chyflwyno cynllun gwobrwyo, gan ddadlau y 'byddai gwobrwyo rhai staff am ddysgu mewn sefydliad a arweinir gan ddysgu, ble dylai'r holl staff fod yn anelu am ragoriaeth, yn tansilio'r bwriad hwnnw a gallai hyn arwain at ostyngiad mewn cymhelliad'. Fodd bynnag, roedd yr adroddiad yn argymhell bod y sefydliad yn ystyried mabwysiadu dull mwy strwythurol i bennu a lledaenu arferion da.

Cefnogaeth a datblygiad staff

19 Canfuwyd cryfder yn nhrefniadau sefydliadau Cymreig i gefnogi a datblygu eu staff. Nodwyd nodweddion o arfer da mewn chwe adroddiad adolygiad sefydliadol, tra bo argymhellion i'w cael mewn tri adroddiad.

20 Roedd y mwyafrif o'r adroddiadau adolygiad yn cyfeirio at y ffordd yr oedd gweithgareddau datblygiad staff yn adlewyrchu blaenoriaethau sefydliadol. Roedd dulliau o sicrhau bod yr aliniad yma wedi'i gyflawni'n cynnwys gwaith grŵp neu bwyllgor datblygiad staff sefydliadol, adroddiadau o adolygiadau datblygiad staff unigol i uned datblygiad canolog, neu gyfarfodydd ffurfiol rhwng staff adnoddau dynol a phenaethiaid unedau academaidd. Roedd un sefydliad yn edrych ar gryfhau ei dull strategol drwy adolygu cylch gwaith ei bwyllgor datblygiad staff. Nodwyd hyn ac adolygiadau eraill yn gadarnhaol gan yr adroddiad perthnasol. Llwyddwyd fel arfer i gysylltu datblygiad staff gyda strategaethau a pholisïau eraill drwy'r adran adnoddau dynol, pwyllgor datblygiad staff neu, mewn un sefydliad, drwy gysylltiadau agos rhwng cynlluniau cyfadrannol ac adrannol a Chynllun Prifysgol. Canfu un adroddiad

arfer da yng ngwaith Panel Dysgu ac Addysgu, yn ei rôl fel fforwm ar gyfer rhannu ymarfer da ac mewn hyrwyddo datblygiad arfer academiaidd drwy gyllido ychwanegol [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 102].

21 Roedd yr adroddiadau adolygiad yn dangos bod y cyfrifoldeb am arwain datblygiad staff a rheoli cyllidebau cysylltiedig mewn rhai sefydliadau gan yr adrannau a'r ysgolion academiaidd. Roedd gan y mwyafrif o sefydliadau uned pwrpasol ar gyfer datblygiad academiaidd a/neu staff, oedd yn darparu ystod o gyrsiau, digwyddiadau a chyfleoedd eraill i ddatblygu. Roedd unedau o'r fath, er enghraifft, yn casglu asesiadau ysgol ac adrannol o anghenion unigol ynghyd, yn hyrwyddo cyfnewid arferion da, yn darparu cefnogaeth i fentrau sefydliadol neu'n gweinyddu cynlluniau dyfarnu neu gymrodoriaeth. Mewn tri achos, canfu'r adroddiadau arfer da mewn agweddau systematig tuag at gefnogi staff a datblygiad proffesiynol [Prifysgol Caerdydd, paragraff 124; Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 101; Prifysgol Morgannwg, paragraff 159].

22 Maes a allai achosi pryder yn ymwneud â datblygiad staff yw anhawster cadw'r ffocws ar anghenion sefydliadol lle mae cyfleoedd ar gael gan nifer o wahanol fynhonellau (er enghraifft, ysgolion, adrannau a chanolfannau ar gyfer astudiaeth bedagogaid neu ddatblygiad staff). Roedd un sefydliad wedi cydnabod y pryder yma ac yn ystyried rôl a swyddogaeth ei uned datblygiad staff, tra bo eraill wedi cwblhau adolygiad o'r maes yma'n ddiweddar. Mewn un adroddiad gwelwyd bod angen fframwaith systematig ar gyfer datblygiad staff, er bod darpariaeth werthfawr wedi'i chynnig yn barod. Mewn adroddiad arall cafwyd argymhelliad lle gwelwyd bod staff yn ansicr am y berthynas rhwng cynlluniau ysgol a gweithgareddau datblygiad ar lefel sefydliadol, a lle'r oedd lleoliad y cyfrifoldeb am fonitro'n aneglur.

23 Y dull cyffredin o ganfod anghenion datblygiad unigol oedd drwy brosesau gwerthusiad neu adolygu perfformiad (gan gynnwys arsylwi ar addysgu gan gymheiriaid). Canfu'r adroddiadau adolygiad rai amrywiadau rhwng unedau academiaidd yn y ffordd y gwneir yr arsylwi gan gymheiriaid, ac awgrymodd un adroddiad bod y sefydliad yn sicrhau bod ei gyfadranau'n datblygu ac yn gweithredu cynllun o'r fath, ac argymhellodd y dylai ystyried parhau i ddatblygu dulliau effeithiol o adolygu gan gymheiriaid i'r staff i gyd. Gwelwyd arfer da, fodd bynnag, yn y ffordd yr oedd un sefydliad yn trefnu arsylwi gan gymheiriaid, sef defnyddio 'system gylchol [...] o sesiynau ffurfiol i adolygu cymheiriaid lle mae'r aelodau'n gwyllo ac yn myfyrio ar amrediad cyfan o weithgareddau academiaidd perthnasol. Mae'r canlyniadau'n arwain at adnabod a lledaenu arferion da a datblygiad staff sydd wedi'i gynllunio' [Prifysgol Morgannwg, paragraff 156]. Fel y nodwyd ym mharagraff 16 y papur hwn, roedd yr angen am ddatblygiad ar gyfer staff newydd neu amhrofiadol wedi'i gydnabod a'i ardystio fel arfer drwy ddyfarniad ôl-raddedig o fewn y sefydliad, tra bo'r staff mwy profiadol yn derbyn cefnogaeth weithiau ar gyfer ceisiadau am gymrodoriaeth yr Academi Addysg Uwch. Nododd yr adroddiadau bod dau sefydliad, mewn datblygiad newydd, yn creu fframwaith datblygiad proffesiynol parhaus sy'n gysylltiedig â fframwaith safonau proffesiynol y DU a chael eu hachredu'n ffurfiol gan yr Academi Addysg Uwch.

24 Mewn un achos, gwelwyd bod yr ystod eang o gyfleoedd datblygiad staff a gynigiwyd (gan gynnwys cyllido ar gyfer cyrsiau hyfforddi, wythnos datblygiad staff a dyfarniadau gyda thystysgrif mewn dysgu ac addysgu), yn nodweddiadol o arfer da [Coleg y Drindod,

Caerfyrddin, paragraffau 125 i 128 a 130]. Yn ogystal, adroddwyd bod nifer o sefydliadau'n darparu cyfleoedd datblygiad staff ar gyfer tiwtoriaid rhan amser neu'r rhai sy'n ymweld, ac ar gyfer staff o sefydliadau partner cydweithredol. Mewn un achos, canfuwyd arfer da yn y ffaith bod sefydliad wedi ehangu ei gyfleoedd datblygiad sylweddol i staff sy'n ymweld, gan 'sichrau cymhelliant a chadwraeth y staff sy'n ymweld, gan gefnogi'n gryf ansawdd y ddarpariaeth a gan wella profiad y myfyriwr' [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 99]. Mewn un arall, roedd yr adroddiad adolygiad yn nodi fel arfer da 'y gofal a roddwyd i ddarparu cyfleoedd datblygiad effeithiol a hygyrch i bob categori staff' [Prifysgol Fetropolitan Abertawe, paragraff 106]. Yn ogystal, nododd rhai adroddiadau drefniadau ar gyfer paratoi myfyrwyr ôl-raddedig ar gyfer addysgu. Mewn un achos, roedd gofynion manwl yn bodoli yn y cyswllt hwn, gan gynnwys hyfforddiant cyffredinol, arweiniad yn benodol i gwrs, a mentora ac arsyllu dysgu. Roedd hefyd gydweithrediad rhwng sefydliadau, lle anogwyd staff i ystyried y cyfleoedd a gynigir mewn sefydliadau cyfagos er mwyn ateb awydd Llywodraeth Cynulliad Cymru am weld mwy o effeithlonrwydd yn sector addysg uwch Cymru.

Dysgu o bell a dysgu dosranedig

25 Roedd yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol yn awgrymu bod cyfranogaeth sefydliadau Cymru mewn dysgu o bell a dysgu dosranedig, fel arfer, ar raddfa fechan, ac weithiau wedi'i gyfyngu i weithredoedd un adran yn unig. Roedd yr adroddiadau'n canolbwyntio'n arbennig ar agweddau tuag at e-ddysgu a dysgu wedi'i gyfuno, ac mewn rhai achosion yn amlgu arferion o fewn rhaglen neu adran oedd yn darparu model ar gyfer datblygiad ehangach ar draws y sefydliad. Canfuwyd nodweddion o arfer da mewn dau adroddiad, a chafwyd argymhelliad mewn un adroddiad.

26 Nododd y mwyafrif o'r adroddiadau adolygiad bod darpariaeth dysgu dosranedig a dysgu o bell yn dilyn trefnau sicrhau ansawdd sefydliadol arferol; gyda darn atodol fel arfer i ddarparu rhagor o arweiniad gyda chymeradwyo rhaglenni wedi'u darparu drwy ddulliau o'r fath. Mewn un achos, fodd bynnag, doedd hi ddim mor amlwg bod rhai prosesau sicrhau ansawdd ar gyfer cymeradwyo addasiadau wedi'u gweithredu ac roedd hyn yn cyfrannu at argymhelliad ehangach ynghylch sicrhau eglurder canlyniadau sicrhau ansawdd. Roedd adroddiadau a gyhoeddwyd yn gynharach yn y cylched yn nodi ymgysylltiad â *Canllawiau ar sicrhau ansawdd dysgu o bell* (1999) ASA, er bod nifer o'r adroddiadau diweddarach yn cyfeirio at ymgysylltiad â'r fersiwn ddiwygiedig o'r *Cod Ymarfer, Adran 2: Darpariaeth gydweithredol a dysgu hyblyg a dosranedig (gan gynnwys e-ddysgu)* (2004). Mewn un achos, roedd adroddiad yn annog y sefydliad i wneud defnydd llawn o'r *Cod Ymarfer* i ddatblygu ei bolisiau a'i arferion yn y maes hwn.

27 Roedd nifer fechan o sefydliadau wedi datblygu dulliau strategol o ddysgu dosranedig a dysgu o bell ac wedi ystyried yr effaith y byddai datblygiadau yn y maes yma yn ei gael ar strategaethau a pholisiau eraill. Mae cefnogaeth ar gyfer y dull yma o ddysgu'n canolbwyntio ar anghenion staff a myfyrwyr ac yn amrywio o gymorth anffurfiol gan diwtoriaid a chymheiriaid i sefydlu timau neu unedau cefnogi sefydliadol. Roedd targedau a gobeithion yn cynnwys darparu addysg cyfrwng Cymraeg ar gyfer rhanbarth, a chefnogaeth dysgu oddi ar y campws ac addysgu o fewn y gymuned leol. Mae nifer o adroddiadau'n nodi bod ymrwymiad staff yn elfen allweddol mewn darparu'r math yma o ddarpariaeth yn llwyddiannus. Mewn un achos, cafwyd bod myfyrwyr wedi'u 'cefnogi'n dda gan staff brwdfrydig ac ymroddedig oedd yn dangos dealltwriaeth dda

o'r materion ansawdd sy'n rhan naturiol o'r dull yma o ddarparu' [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraff 38]. Roedd gan ddau sefydliad system amgylchedd dysgu rhithwir (ADRh) oedd wedi'u cefnogi gan arian ar gyfer arloesiad a mentrau trydedd genhadaeth, wedi'i ddarparu gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC). Roedd y datblygiad yma wedi caniatáu i un o'r sefydliadau gael arian Llywodraeth Cynulliad Cymru ar gyfer darparu hyfforddiant iaith Gymraeg drwy ddull e-ddysgu yng nghanolbarth a gorllewin Cymru.

28 Dangosodd yr adroddiadau adolygiad bod dysgu o bell a dysgu dosranedig yn chwarae rôl bwysig mewn dysgu gydol oes ac ehangu mynediad i addysg uwch. Mewn un sefydliad, roedd yn darparu ystod o ddulliau darparu sy'n briodol i agenda ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mewn ymagwedd eang, roedd sefydliad arall yn cymryd yr awenau i sefydlu 'prifysgol gymunedol', a fyddai'n darparu cyfrwng ar gyfer darparu ei ddarpariaeth ansafonol. Mewn mannau eraill, roedd un adran oedd â chyfran uchel iawn o ddarpariaeth ddosranedig a dysgu o bell yn gweithredu fel 'prif gangen y [sefydliad] ar gyfer ehangu mynediad' ac yn darparu rhaglenni addysgol ar gyfer nifer o brosiectau cymunedol. Nododd un adroddiad bod rhaglen a ddarparwyd trwy ddysgu cyfunol yn ennyn parch mawr gan fyfyrwyr rhan amser. Yn yr achos hwn, roedd trefniadau cefnogi eang, yn cynnwys cyflwyniad cynhwysfawr i ddefnyddio'r ADRh a chefnogaeth dechnegol ymatebol. Byddai'r defnydd a wneid o'r system yn cael ei fonitro ac roedd staff wedi ystyried y cydbwysedd rhwng dysgu wyneb yn wyneb ac e-ddysgu'n ofalus. Nododd yr adroddiad arfer da yn 'ymrwymiad y staff i ddarparu mynediad i addysg uwch i'r myfyrwyr a phob cefnogaeth bosib ar gyfer y profiad dysgu' [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 97].

Adnoddau cefnogi dysgu

29 Yn gyffredinol, cafwyd bod adnoddau cefnogi dysgu mewn sefydliadau Cymreig wedi'u rheoli'n dda ac yn briodol i anghenion myfyrwyr. Canfu'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol nodweddiad o arfer da yn ymwneud ag adnoddau cefnogi dysgu mewn tri adroddiad, tra bo argymhellion i'w cael mewn dau adroddiad.

30 Roedd yr adroddiadau adolygiad yn nodi bod nifer o sefydliadau wedi cynhyrchu cynlluniau strategol ar gyfer datblygu eu hadnoddau cefnogi dysgu, a hynny fel arfer ar ffurf nifer o strategaethau perthnasol, er enghraifft, ar gyfer e-ddysgu, technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh), yr amgylchedd dysgu ac ystadau. Roedd cynlluniau ar gyfer datblygu'r adnoddau hyn i'w cael hefyd mewn cynlluniau strategol sefydliadol neu strategaethau dysgu ac addysgu troswäol. Roedd un adroddiad yn nodi'r broses gynllunio a ddefnyddiwyd i gefnogi'r strategaeth TGCh fel nodwedd o arfer da, yn ei phroses ymgynghori eang, pa mor gynhwysfawr ydoedd, ei pherthynas amlwg gyda'r Strategaeth Addysgu, Dysgu ac Asesu, a'r gwariant sydd wedi'i ymrwymo yn y gyllideb [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 113]. Nododd adroddiad arall ddyhead y sefydliad i ddarparu awyrgylch dysgu sy'n cefnogi dulliau gwahanol o ddysgu, tra bo adroddiad pellach yn nodi dull partneriaeth, yn cynnwys y gofrestrfa, gwasanaethau cefnogi myfyrwyr, gwasanaethau gwybodaeth, cyfarwyddiaeth cyllid, ysgolion academaidd ac eraill. Mewn un enghraifft, nododd adroddiad bod rhagor o waith ar droed i integreiddio e-ddysgu i ymagwedd cyffredinol y sefydliad tuag at ddysgu ac addysgu, ac roedd y cyllid a ddarparwyd drwy fenter ad-drefnu a chydweithredu CCAUC wedi'i ddefnyddio i sefydlu canolfan ar y cyd o ragoriaeth mewn e-ddysgu.

31 Roedd yr adroddiadau adolygiad yn nodi bod mwyafrif bychan o sefydliadau wedi symud i ddarparu gwasanaeth integredig i fyfyrwyr drwy sefydlu adran llyfrgell a gwasanaethau gwybodaeth ar y cyd; roedd sefydliadau eraill wedi parhau i gynnal unedau ar wahân. Roedd ystod o bwyllgorau a grwpiau eraill yn datblygu polisi ac yn darparu arweiniad, ac roedd y rhain yn cynnwys pwyllgorau TGCh neu e-ddysgu, ac ar gyfer gwasanaethau llyfrgell yn arbennig roedd traddodiad o gynrychiolwyr adrannol neu ysgol academaidd yn cysylltu gyda chydweithiwr wedi'i enwebu o fewn y llyfrgell. Gellid trafod cyllidebau ar gyfer y ddarpariaeth llyfrgell drwy'r cysylltu yma. Mewn un enghraifft, roedd yr adroddiad yn rhoi sylwadau am argaeledd y cyllido o amrywiaeth o wahanol ffynonellau, ac yn nodi bod rhai ysgolion wedi gorwario ar ddyraniadau llyfrgell o ganlyniad i ddilysiadau diweddar. Argymhellodd yr adroddiad bod y sefydliad yn 'mabwysiadu agwedd fwy strategol tuag at gynllunio ar gyfer y gofynion adnoddau dysgu yng nghyd-destun y broses barhaus o adnewyddu'r cwricwlwm'.

32 Roedd y mwyafrif o sefydliadau wedi datblygu llwyfannau ADRh, oedd wedi'u cefnogi'n aml iawn gan dimau bychain o dechnolegwyr. Er bod yr adroddiadau adolygu wedi nodi lefel uchel o ymgysylltiad gydag ADRh yn y cynlluniau mwyaf datblygedig, roedd y defnydd a wneid ohonynt yn amrywio weithiau ar draws adrannau academaidd, ac mae hyn efallai'n adlewyrchu natur y maes hwn sy'n datblygu'n gyflym. Roedd gan sefydliadau hefyd rwydweithiau TGCh wedi'u cynnal yn ganolog. Un datblygiad yr adroddwyd amdano'n aml oedd rhwydweithiau diwifr drwy'r campws cyfan ac, mewn un sefydliad, roedd cyfleuster i hyd at 100 o fyfyrwyr fenthyg gliniaduron diwifr, tra bo cynllun prynu nodfyrddau electronig yn bodoli mewn sefydliad arall. Roedd rhai adroddiadau'n sôn bod un neu fwy o ystafelloedd cyfrifiaduron yn agored 24 awr y diwrnod. Adroddwyd bod y mwyafrif o sefydliadau'n darparu hyfforddiant ac ymsefydlu cynhwysfawr i fyfyrwyr gyda defnyddio TGCh. Roedd un sefydliad yn datblygu ac yn gwerthuso strategaeth llythrennedd gwybodaeth. Roedd eraill yn darparu hyfforddiant i fyfyrwyr a staff drwy gyrsiau ymsefydlu, gweithdai, canllawiau, gwefannau, tiwtora a modiwl sgiliau ADRh.

33 Mewn perthynas ag adeiladau dysgu ac addysgu, roedd yr adroddiadau adolygiad yn gyffredinol yn cyfeirio at godi safon ystafelloedd drwy ddarparu taflunyddion data a byrddau gwyn rhyngweithiol. Lle cyfeiriwyd at y rhain, roedd y gwaith o ddyrannu manau addysgu wedi'i reoli'n ganolog fel arfer ac, mewn un achos roedd hyn yn creu tensiynau gyda gosod cyfyngiadau ar gynlluniau strategol ysgolion academaidd. Roedd un sefydliad oedd â thraddodiad cryf o hybu'r iaith Gymraeg a diwylliant Cymreig wedi adeiladu canolfan fenter ddiwylliannol yn cynnwys theatr cyfrwng Cymraeg, yr oedd yr adroddiad yn ei ystyried yn dystiolaeth o arfer da yng ngwaith cynllunio'r sefydliad i gefnogi ei genhadaeth, a'i fod yn darparu cyfleoedd i fyfyrwyr ymgysylltu'n allanol [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 137].

34 Nodwedd bositif y cyfeiriwyd ati ymron pob adroddiad adolygiad oedd y lefel uchel o foddhad y myfyrwyr gydag adnoddau cefnogi dysgu, yn arbennig gyda chyfleusterau TGCh. Datgelwyd hyn drwy arolygon boddhad myfyrwyr mewnol, yr AMC, ac adborth gan grwpiau defnyddwyr ac mae'n amlwg bod sefydliadau, fel arfer, wedi ymateb yn gyflym i adborth ar y pwnc yma. Mewn un achos, roedd myfyrwyr yn

dweud eu bod yn arbennig o falch gydag ymatebolrwydd y sefydliad i'w dymuniad am fynediad rownd-y-cloc i'r llyfrgell yn ystod cyfnod arholiadau. Fodd bynnag, roedd oriau agor y llyfrgell yn achosi pryder mewn un neu ddau o sefydliadau, yn arbennig ar gyfer myfyrwyr ôl-raddedig a rhyngwladol. Mewn un achos, argymhellodd yr adroddiad bod y sefydliad yn edrych eto ar bryder heb ei datrys yn ymwneud ag oriau agor y llyfrgell yn ystod y gwyliau.

Arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academaidd

35 Canfu'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol gryfder arbennig yn nhrefniadau sefydliadau Cymreig ar gyfer arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academaidd, ac ar gyfer cefnogaeth ac arweiniad personol. Yn nhermau'r cyntaf, canfu saith adroddiad nodweddiol o arfer da, tra bo un yn unig wedi gwneud argymhelliad.

36 Nododd yr adroddiadau adolygiad bod cefnogaeth ar gael i fyfyrwyr drwy gydol eu hastudiaethau a bod myfyrwyr yn aml yn nodi ei bod hi'n hawdd cael gafael ar staff, a bod y rheiny'n agored ac yn barod i helpu. Mewn un sefydliad, canfuwyd arfer da yn y mynediad i gefnogaeth academaidd a roddwyd i fyfyrwyr, ac roedd yr adroddiad yn sôn am 'ymrwymiad y staff i alluogi myfyrwyr i fanteisio i'r eithaf ar eu profiad dysgu' [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 106]. Mewn sefydliad arall, roedd cefnogaeth effeithiol ac ymatebol a gynigwyd i ystod eang o fyfyrwyr ar bob lefel wedi'i phennu fel nodwedd o arfer da, gan gynnwys 'teilwra'r diwrnod academaidd i gwrdd ag amgylchiadau personol myfyrwyr aeddfed ôl-radd, darparu sesiynau cefnogi academaidd yn y gweithle i fyfyrwyr israddedig rhan amser, a dyddiau rhagarweiniol yn dilyn recriwtio, ond cyn cofrestru'n swyddogol ar gyfer myfyrwyr newydd'. Yn aml iawn roedd trefniadau sefydliadau ar gyfer darparu cefnogaeth academaidd yn cynnwys defnyddio staff cefnogi arbenigol ac academaidd a darparu gwybodaeth drwy llawlyfrau a chyfryngau electronig.

37 Prif ffynhonnell yr arweiniad academaidd a bugeiliol i fyfyrwyr is-raddedig yn y mwyafrif o sefydliadau oedd y tiwtor personol, gyda chefnogaeth staff arbenigol lle'r oedd angen cyfeirio myfyrwyr at gefnogaeth broffesiynol. Byddai cefnogaeth academaidd bellach i fyfyrwyr wedi'i darparu hefyd drwy diwtoriaid cwrs a blwyddyn. Weithiau byddai'n ymddangos, fodd bynnag, yn dilyn cyfarfod cychwynnol rhwng y tiwtor a'r sawl sy'n derbyn y diwtoriaeth, bod angen i'r myfyriwr fod yn rhagweithiol wrth geisio cyngor, hyd yn oed lle'r oedd cysylltiad rheolaidd yn orfodol. Roedd yr adroddiadau'n nodi rhywfaint o amrywiaeth rhwng ysgolion neu adrannau wrth weithredu cynlluniau o'r fath, a rhywfaint o anhawster gyda monitro effeithiolrwydd systemau o'r fath. Fodd bynnag, nodwyd bod un sefydliad yn darparu hyfforddiant i diwtoriaid personol ac roedd nifer yn darparu llawlyfrau tiwtor personol.

38 Roedd yr adroddiadau adolygiad yn dangos mai elfen bwysig o gefnogi cynnydd myfyrwyr israddedig oedd defnyddio cynllunio datblygiad personol (CDP) neu ddefnyddio ffeiliau cynnydd. Roedd pob sefydliad bron wedi mabwysiadu CDP mewn rhyw ffurf neu'i gilydd, er bod cydnabyddiaeth mewn rhai adroddiadau bod y monitro'n gyfyngedig ac mai mewn graddau amrywiol yr oedd hyn wedi'i gynnwys mewn arferion academaidd. Yr ymagwedd arferol oedd perchnogaeth a rheolaeth y myfyriwr ar y CDP wedi'i gynorthwyo gan gefnogaeth electronig, gweithdai a modiwlau; weithiau roedd cyfraniad uniongyrchol y staff yn gyfyngedig. Roedd hi'n ymddangos bod y CDP

wedi'i integreiddio i'r cwricwlwm i wahanol raddau. Nododd un adroddiad mai barn rhai myfyrwyr oedd bod CDP ar ei leiaf effeithiol pan oedd heb ei integreiddio yn strwythurau'r rhaglenni neu obeithion gyrfaol myfyrwyr. Yn y sefydliad hwnnw, roedd cymrodoriaeth addysgu wedi'i dyfarnu i archwilio'r cysylltiadau rhwng CDP a'r cwricwlwm. Nododd dri adroddiad bod agweddau llwyddiannus o CDP yn ymwneud â gweithgareddau datblygu gyrfa. Nododd adroddiad arall bod CDP yn orfodol i fyfyrwyr ar rai rhaglenni proffesiynol ond yn opsiynol i fyfyrwyr eraill.

39 I fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig, roedd cefnogaeth wedi'i darparu fel arfer drwy gyfarwyddwr astudiaethau a thîm goruchwyllo. Roedd nifer o adroddiadau adolygiad yn nodi bod llawlyfrau ffurfiol wedi'u darparu i ymdrin â threfniadau ffurfiol. Nododd yr adroddiadau bod y goruchwylwr neu'r tîm yn gyfrifol yn y lle cyntaf am fonitro cynnydd myfyrwyr, a bod yr arolygu wedi'i ddarparu drwy adrodd rheolaidd i swyddfa ôl-raddedig, cyfarwyddwr astudiaethau ôl-raddedig wedi'i seilio yn y gyfadran, neu bwyllgor graddau ymchwil. Mewn un sefydliad, roedd gan y Gyfadran Ymchwil Ôl-raddedig broses ar-lein ar gyfer olrhain cynnydd myfyrwyr, yn rhannol i sicrhau bod myfyrwyr yn cael eu trin yn gyfartal, ac roedd hyn wedi'i nodi fel nodwedd o arfer da [Prifysgol Abertawe, paragraff 133]. Roedd yr adroddiadau'n dangos bod sefydlu swyddfa, ysgol neu gyfadran pwrpasol yn caniatáu i sefydliadau ddarparu ystod o gefnogaeth yn ganolog ar gyfer astudiaethau ôl-raddedig, oedd yn cynnwys ymsefydliad i fyfyrwyr, hyfforddiant i arolygwyr, a datblygiad sgiliau ymchwil. Mewn un sefydliad, gellid codi materion sy'n achosi pryder mewn perthynas â chefnogaeth drwy Fforwm Myfyrwyr Ymchwil. I'r gwrthwyneb, nododd adroddiad adolygiad ar gyfer sefydliad arall bod angen cynrychioli pryderon myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn fwy effeithiol.

40 Nodwedd allweddol o gefnogi myfyrwyr a nodwyd ymron pob adroddiad adolygiad oedd darparu llawlyfrau o lefel sefydliadol neu adrannol i lefel rhaglen neu fodiwl. Er mwyn darparu gwybodaeth gyson, roedd un sefydliad wedi cynhyrchu templed ar gyfer llawlyfrau rhaglen a chai'r olaf o'r rhain eu hadolygu'n gyfnodol gan y gofrestrfa academaidd. Roedd amrywiaeth o elfennau wedi'u trafod mewn llawlyfrau o'r fath, gan gynnwys y canlyniadau dysgu a fwriadwyd, diffiniadau o lèn-ladrad a chosbau cysylltiedig, meini prawf asesu, hyfforddiant sgiliau a ffynonellau cefnogaeth academaidd, a chanllawiau ar ddewis modiwlau, lleoliadau ac astudio dramor. Roedd un argymhelliad yn ymwneud â'r gefnogaeth a roddir i fyfyrwyr wrth ddewis modiwlau. Er bod y cwricwlwm yn caniatáu llawer o wyblygrwydd gyda dewis modiwlau, roedd y penderfyniad terfynol wedi'i adael i'r myfyrwyr eu hunain, ac mewn rhai achosion roedd dewisiadau wedi'u gwneud oedd yn creu llwythi gwaith trwm mewn semester penodol, neu'n cydsynio'n amheus â'r teitl rhaglen cofrestredig. Roedd yr adroddiad yn argymhell bod y sefydliad yn adolygu'r maes yma 'er mwyn galluogi myfyrwyr i ddewis modiwlau sy'n darparu llwythi gwaith cytbwys a realistig ac yn ateb gofynion y dyfarniadau y maent wedi'u cofrestru ar eu cyfer'.

41 Dangosodd yr adroddiadau adolygiad bod gan sefydliadau amrywiaeth o drefniadau ar waith i gefnogi gwahanol gategoriâu o fyfyrwyr. Canfu un adroddiad arfer da yn y ffordd y defnyddiwyd cefnogaeth academaidd o ganlyniad i agenda ehangu cyfranogaeth, ac y gweithredwyd strategaeth yn 'effeithiol a brwdfrydig' er mwyn annog cynnydd i addysg uwch gan grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol [Prifysgol Cymru, Llanbedr Pont Steffan, paragraff 125]. Cawsai myfyrwyr ar leoliad neu brofiad gwaith eu cefnogi gan ymweliadau tiwtor. Mewn un achos, cafwyd nodyn positif am drefniadau sefydliad

i ddarparu gwybodaeth i fyfyrwyr ar leoliadau neu'n astudio dramor ac i fyfyrwyr rhyngwladol. Mewn dau sefydliad, nododd yr adroddiadau drefniadau cryf i gefnogi'r rheiny sy'n astudio drwy gyfrwng y Gymraeg [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraffau 76 i 77; Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 145]. Yn y sefydliad olaf, cydnabuwyd bod y gefnogaeth sydd ei hangen ar fyfyrwyr ar raglenni dwyieithog yn debygol o fod yn wahanol i'r rheiny sy'n ofynnol gan fyfyrwyr ar raglenni uniaith, a oedd drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg. I fyfyrwyr rhyngwladol, roedd cyrsiau iaith Saesneg a sgiliau astudio ar gael ac weithiau roedd y rhain wedi'u cydlynu drwy swyddfa ryngwladol.

Cefnogaeth ac arweiniad personol

42 Roedd adroddiadau Adolygiad Sefydliadol yn canolbwyntio'n gyffredinol ar ba mor gynhwysfawr yw'r gefnogaeth ac arweiniad personol a sut roedd hyn yn cysylltu gydag arweiniad academiaidd, gyda rhai sefydliadau'n edrych ar ddarparu fframwaith 'esmwyth' neu 'ddi-dor' o gefnogaeth. Nodwyd nodweddion o arfer da mewn saith adroddiad, ac ni chafwyd argymhellion yn unrhyw un ohonynt.

43 Roedd y mwyafrif o sefydliadau wedi symud i, neu'n ystyried, darparu gwasanaethau cefnogi myfyrwyr o un adran, ganolfan neu swyddfa gwasanaethau myfyrwyr. Mewn un sefydliad, fodd bynnag, ystyriwyd lleoliad rhai elfennau o'r gwasanaethau cefnogi o fewn cyfadranau yn 'esiampol bellach o ymrwymiad cryf y Brifysgol i amrediad o wasanaethau i gefnogi a gwella profiad y myfyriwr' [Prifysgol Morgannwg, paragraff 187]. Roedd yr ystod o wasanaethau a gynigid yn debyg o un sefydliad i'r llall ac yn cynnwys cynghori personol, cyngor lles, cyngor ariannol a chyllido caledi, cyfleusterau meithrinfa a gofal plant, cefnogaeth gydag anabled a dyslecsia, a chaplaniaeth. Mewn rhai sefydliadau, roedd cyngor ar gael yn y Saesneg a'r Gymraeg. Nododd un adroddiad bod y sefydliad, er mwyn gwneud gwasanaethau'n fwy gweledol ac i ganiatáu mynediad haws, wedi sefydlu desg wybodaeth am y gwasanaethau a bod y myfyrwyr wedi canmol y gefnogaeth roeddent wedi'i derbyn. Nodwedd ddiddorol y cyfeiriwyd ati mewn dau adroddiad, yn dilyn tyfiant gwasanaethau cefnogi, oedd nad oedd y myfyrwyr yn ystyried y system tiwtoriaid personol yn greiddiol i'r gefnogaeth bellach. Canfuwyd arfer da yn yr amrywiaeth eang o wasanaethau cefnogaeth a ddarperir yn ganolog mewn un sefydliad, lle'r oedd pryder amlwg 'am ddarparu profiad wedi'i deilwra i ateb gofynion amrediad eang o anghenion myfyrwyr unigol' [Prifysgol Cymru, Llanbedr Pont Steffan, paragraff 136]. Roedd adroddiad arall yn pennu 'ethos cryf ... ar gyfer sicrhau bod cefnogi myfyrwyr yn sylfaen gadarn ar gyfer y profiad dysgu' [Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru, paragraff 110].

44 Roedd cydnabyddiaeth eang o ddiddordeb myfyrwyr mewn trefniadau cefnogi a'u rôl bwysig mewn helpu i ddarparu cefnogaeth i'w cymheiriaid. Mewn nifer o sefydliadau, roedd y gwaith o ddarparu gwasanaethau cefnogaeth personol wedi'i rannu gyda chyrff cynrychioli'r myfyrwyr, ac mewn dau achos roedd yr adroddiadau'n pennu arferion da yn y defnydd a wneid o fentoriaid myfyrwyr i ddarparu cefnogaeth. Yn yr achos gyntaf, roedd cynllun mentora myfyrwyr wedi'i dreialu mewn un ysgol, gyda chefnogaeth cyllid canolog, ac roedd hyn wedi'i werthuso a'i weithredu wedi hynny drwy'r sefydliad cyfan. Canfu'r adroddiad bod y sefydliad 'wedi ystyried yn ofalus y materion cadwraeth yr oedd wedi'u canfod' a bod y cynllun yn nodwedd o arfer da [Prifysgol Cymru, Casnewydd, paragraff 123]. Mewn ail sefydliad, roedd cynllun arweiniad gan gymheiriaid ar waith i helpu myfyrwyr drwy'r cyfnod ymsefydlu, oedd

yn cynnig llawlyfr, hyfforddiant a gwerthuso canlyniadau, ac roedd y cynllun hwn yn 'adlewyrchiad o agwedd ofalus y sefydliad yn gyffredinol tuag at gefnogi'r myfyrwyr...' [Prifysgol Cymru, Bangor, paragraff 76].

45 Roedd y mwyafrif o'r adroddiadau adolygiad yn cyfeirio at y gefnogaeth bersonol sydd ar gael i fyfyrwyr rhyngwladol, a oedd wedi'i gydlynu'n gyffredinol gan swyddfa ryngwladol. Roedd y swyddfeydd hyn fel arfer yn darparu rhaglenni cyrhaeddiad ac ymsefydlu, cyngor ar ofynion mewnfudiad a chysiau iaith Saesneg. Mewn un sefydliad, ehangwyd hyn i helpu ymwybyddiaeth staff o ddulliau dysgu gwahanol ddiwylliannau. Roedd cefnogaeth i fyfyrwyr anabl yn nodwedd gref yn yr adroddiadau gyda sefydliadau, er enghraifft, yn darparu sgrinio a chefnogaeth i'r rheiny sydd â dyslecsia. Roedd un sefydliad, drwy Ganolfan Recordio ar gyfer Pobl Ddall yn darparu gwasanaeth trwy Gymru gyfan oedd yn cynnwys recordio a storio defnyddiau dysgu, gyda gwahanol fformatau adfer defnyddiau i ddewis ohonynt. Roedd gan yr un sefydliad Swyddfa Anabledde hefyd oedd yn hyfforddi ac yn cydlynu gwaith gwirfoddolwyr o blith y myfyrwyr, ac roedd gwaith y swyddfa yma 'wedi effeithio ar waith a lles' rhai myfyrwyr yn sylweddol.

46 Roedd cyngor ac arweiniad gyrfaol yn nodwedd yn y mwyafrif o'r adroddiadau adolygiad. Un nodwedd gyffredin oedd cynnwys addysg gyrfaoedd, ar ffurf cyflogadwyedd fel arfer, o fewn y cwricwlwm. Roedd cynlluniau'n cynnwys dyfarnu credyd am brofiad yn y gweithle a modiwlau yn ymwneud â chyflogaeth, rhaglen datblygiad gyrfaol o fewn y cwricwlwm, gweithdai gyrfaoedd, a phresenoldeb 'pencampwr' cyflogadwyedd mewn ysgolion academaidd. Mewn un sefydliad, canfuwyd arfer da mewn cynllun Blwyddyn mewn Cyflogaeth oedd wedi'i lunio i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd, ac roedd gan y myfyrwyr feddwl uchel o hwn [Prifysgol Cymru, Aberystwyth, paragraff 80]. Roedd yr arweiniad a'r cyngor i fyfyrwyr wedi'u darparu fel arfer gan uned datblygiad gyrfaoedd o fewn gwasanaethau'r myfyrwyr. Mewn un sefydliad, roedd y gwasanaeth gyrfaoedd wedi cyfuno â'r llyfrgell a'r gwasanaeth gwybodaeth ac wedi datblygu dull o ddarparu addysg gyrfaoedd a chyflogaeth drwy gynllun CDP y sefydliad, a oedd wedi'i adeiladu o amgylch proses lle'r oedd myfyrwyr yn datblygu e-bortffolio. Roedd rhai adroddiadau'n nodi bod yr unedau mewn sefydliadau llai yn darparu cysylltiad â chynlluniau cyflogadwyedd cenedlaethol. Mewn un achos, roedd gan y sefydliad bolisi addysg ac arweiniad gyrfaol cynhwysfawr, yr oedd cefnogaeth wedi'i chynnig drwyddo yn y Gymraeg a'r Saesneg, ac ychwanegir gwerth drwy gontractau gyda Chefnogaeth Graddedigion / Graddedigion Cymru, Contract Lleoliadau Profiad Gwaith a Chontract Arweiniad Oedolion Gyrfa Cymru [Coleg y Drindod, Caerfyrddin, paragraff 150].

47 I'r mwyafrif o sefydliadau, seiliwyd gwerthusiad o wasanaethau cefnogaeth y myfyrwyr ar arolygon defnyddwyr neu holiaduron blynyddol o foddhad y myfyrwyr. Nododd yr adroddiadau adolygiad gyflwyniad proses hunanwerthuso ar gyfer gwasanaethau'r myfyrwyr, adolygiadau ar lefelau sefydliadol neu adrannol, ac adrodd blynyddol i bwyllgor ymgynghori blynyddol. Er bod cwynion achlysurol ar faterion penodol, roedd y mwyafrif o adroddiadau'n nodi lefelau uchel o foddhad ymysg myfyrwyr gyda darpariaeth y gwasanaethau cefnogi.

Casgliad ac adolygiad cymharol

48 Yn gyffredinol, dangosodd yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol bod gan sefydliadau yng Nghymru gynlluniau a mecanweithiau positif ar gyfer gwelliant a threfniadau cryf wedi'u rheoli'n dda ar gyfer cefnogi dysgu ac addysgu. Mae canfyddiadau'r papur yma'n alinio'n dda â chanfyddiadau'r papurau hynny yn y gyfres *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar:

- Drefniadau ar gyfer cefnogaeth a datblygiad staff
- Adnoddau cefnogi dysgu (gan gynnwys amgylcheddau dysgu rhithwir)
- Gefnogaeth sefydliadau ar gyfer e-ddysgu
- Arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academaidd, a chefnogaeth ac arweiniad personol
- Drefniadau ar gyfer myfyrwyr rhyngwladol.

49 Wrth drafod bwriadau ar gyfer gwelliant, nododd yr adroddiadau adolygiad rôl y sefydliad mewn gosod fframweithiau neu flaenoriaethau strategol. Er bod cryfder i'w weld yng ngwaith strategol rhai sefydliadau, mewn eraill gwelwyd cyfleoedd i ddatblygu'r cysylltiadau ymhellach rhwng targedau sefydliadol a gweithgareddau gwelliant. Er bod goruchwyllo gweithgareddau gwelliant sefydliadol wedi'i ddarparu'n aml gan neu drwy bwyllgorau canolog a/neu unedau canolog, roedd y gwelliant wedi'i yrru hefyd ar lefelau ysgol neu gyfadran drwy weithredu prosesau sicrhau ansawdd. Roedd gweithgareddau datblygiad staff a lledaenu arferion da yn themâu pwysig. Roedd blaenoriaethau penodol ar gyfer gwelliant yn amrywio yn dibynnu ar obeithion strategol y sefydliadau, ond roeddent yn aml yn canolbwyntio ar brofiad dysgu'r myfyriwr, ac roedd esiamplau'n cynnwys datblygiadau mewn e-ddysgu, gweithgaredd cyfrwng Cymraeg, a'r cysylltiadau rhwng addysgu a gwaith ymchwil.

50 Canfuwyd bod gan sefydliadau yng Nghymru gynlluniau cynhwysfawr ar gyfer cyflwyno staff newydd. Mae'r strategaethau, polisiâu a gweithdrefnau ar gyfer penodi, gwerthuso a gwobrwyo staff sydd wedi'u hamlinellu yn y papur yma yn gymaradwy â'r rheiny a drafodwyd ym mhapurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar ddatblygiad a chefnogaeth staff. Gan fwyaf, canfuwyd bod trefniadau'r sefydliadau Cymreig yn briodol i'w hanghenion ac wedi'u gweithredu'n gadarn. Mae'r papur yma a'i bapurau cyfatebol yn Lloegr a Gogledd Iwerddon wedi pennu rhywfaint o amrywioldeb yng ngweithrediad y cynlluniau gwerthuso staff neu arsylwi gan gymheiriaid, gyda rhai sefydliadau yng Nghymru'n ailystyried eu defnyddioldeb a'u pwrpas.

51 Yn nhermau trefniadau datblygiad a chefnogi staff, dangosodd sefydliadau Cymru bryder tebyg i hwnnw a nodwyd yn y papurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar gyfer sicrhau bod gweithgareddau datblygiad staff yn cefnogi strategaethau a blaenoriaethau, ac wedi'u cydlynu'n ganolog. Fodd bynnag, fel yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, cydnabuwyd bod anawsterau'n gallu codi weithiau lle'r oedd darpariaeth y gefnogaeth a'r hyfforddiant wedi'i ledaenu ar draws amrywiaeth o unedau. Mewn modd tebyg, roedd hyfforddi staff academaidd newydd yn adlewyrchu'r arferion a nodwyd mewn manau eraill, gyda'r mwyafrif o sefydliadau Cymreig â dyfarniadau ôl-raddedig mewn dysgu ac addysgu wedi'i achredu gan yr Academi Addysg Uwch. Roedd gan ddau sefydliad Cymreig hefyd fframweithiau Datblygiad Proffesiynol Parhaus wedi'u hachredu gan yr Academi Addysg Uwch hefyd, a thrwy gyfrwng yr agwedd yma tuag at broffesiynoli addysgu addysg uwch, roedd y sector Cymreig yn darparu arweiniad ar gyfer gweddill y DU.

52 Er bod cyfranogaeth sefydliadau Cymreig mewn dysgu o bell a dysgu dosranedig wedi'i weithredu ar raddfa fechan fel arfer, mae cymhariaeth gyda'r papurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar adnoddau cefnogi dysgu ac e-ddysgu'n awgrymu lefel debyg o ddatblygiad i'r rheiny sydd mewn nifer o sefydliadau yn Lloegr a Gogledd Iwerddon. Ar wahân i'r cam cymeradwyo, lle'r oedd meini prawf ychwanegol i'w hateb weithiau, roedd sefydliadau fel arfer yn defnyddio trefnau sicrhau ansawdd arferol i brofi darpariaeth dysgu o bell a dysgu dosranedig, ac roedd hi'n amlwg bod y sefydliadau'n cadw golwg strategol dros ddatblygiadau. Werth ei nodi'n arbennig oedd y ffordd roedd sefydliadau Cymreig yn defnyddio dysgu hyblyg a dosranedig i ymdrin ag un o flaenoriaethau allweddol Llywodraeth Cynulliad Cymru ar gyfer addysg uwch: ehangu mynediad. Mae'r papur hwn a'i bapurau cyffelyb ar gyfer Lloegr a Gogledd Iwerddon yn nodi cyfeiriadau aml at frwdfrydedd staff a myfyrwyr am y math hwn o ddarpariaeth.

53 Roedd yr adroddiadau adolygiad ar gyfer sefydliadau yng Nghymru'n nodi bod adnoddau cefnogi dysgu mewn sefydliadau wedi'u rheoli'n dda, a bod myfyrwyr wedi mynegi lefelau uchel o foddhad â nhw'n aml iawn. Fel y papurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar adnoddau cefnogi dysgu, mae'r papur hwn yn gweld bod agweddau tuag at gynllunio a monitro adnoddau o'r fath yn cynnwys gwneud defnydd eang o fonitro blynyddol, archwiliadau, arolygon defnyddwyr ac adborth mwy anffurfiol. Yn gyffredinol, roedd goruchwyllo sefydliadol effeithiol ac roedd hyn wedi'i adlewyrchu mewn datblygiadau strategol, gan gynnwys ail-gyflunio gwasanaethau cefnogi dysgu ac integreiddiad â strategaethau asesu, dysgu ac addysgu troswäol.

54 Gwelwyd cryfder sylweddol yn y ddarpariaeth cefnogaeth academiaidd a phersonol gan sefydliadau Cymru. Roedd y mwyafrif o sefydliadau'n cynnal cynlluniau tiwtor personol er bod tyfiant i'w weld mewn gwasanaethau myfyrwyr a ddarparwyd yn ganolog. Mewn nifer o feysydd roedd paralelau cryf rhwng y papur hwn a chanfyddiadau'r papur *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar arweiniad, cefnogaeth a goruchwyliaeth academiaidd, a chefnogaeth ac arweiniad personol. Yn y ddau, nododd y myfyrwyr bod staff academiaidd yn hawdd mynd atynt, ond gwelwyd amrywiaeth yn ymwneud â defnyddio tiwtoriaid personol. Er ei bod hi'n amlwg bod cynnydd i'w gael yn y ddau sector o ran gweithredu cynllunio datblygiad personol, roedd rhai sefydliadau Cymreig yn wynebu sialensiau tebyg i'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon o ran sefydlu'r gofynion sylfaenol a threfniadau monitro. Mae'r ddau bapur yn nodi bod sefydliadau'n ymddangos fel petaent yn gwneud gwelliannau i'w trefniadau ar gyfer cefnogi myfyrwyr ôl-raddedig, yn arbennig mewn perthynas â goruchwyliaeth academiaidd.

55 Roedd yr adroddiadau adolygiad yn dangos bod sefydliadau yng Nghymru wrthi'n frwd yn ceisio barn myfyrwyr am y gwasanaethau cefnogi a ddarperir ac yn ymateb yn gyflym i bryderon neu newidiadau yn y galw. Yn y cyswllt hwn, roedd y sefydliadau Cymreig yn gymaradwy â'r rheiny yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, fel y gwelwyd yn y papurau *Canlyniadau o archwiliad sefydliadol* ar gefnogaeth bersonol ac academiaidd a'r trefniadau i fyfyrwyr rhyngwladol. Cafodd y grŵp olaf yma gefnogaeth oedd yn cynnwys gweithgareddau cefnogi cyn cyrraedd, wrth ymsefydlu a gydag iaith. Nodwedd gref a amlygwyd yn yr adroddiadau adolygiad oedd darparu addysg, gwybodaeth ac arweiniad ym maes gyrfaoedd. Roedd nifer sylweddol o sefydliadau wedi cysylltu addysg gyrfaoedd gyda chyflogadwyedd ac yn y cyswllt hwn roeddent yn ymateb i flaenoriaeth am addysg uwch a bennwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru.

Atodiad 1: Yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol

Nodyn

Mae'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol a ystyriwyd yn y papurau hyn wedi'u rhestru isod.

Prifysgol Cymru

Prifysgol Cymru, Casnewydd

Coleg y Drindod, Caerfyrddin¹

Athrofa Addysg Uwch Gogledd Ddwyrain Cymru²

Prifysgol Cymru, Bangor³

Prifysgol Cymru, Aberystwyth⁴

Prifysgol Cymru, Llanbedr Pont Steffan

Athrofa Prifysgol Cymru, Caerdydd

Prifysgol Abertawe

Prifysgol Caerdydd

Prifysgol Morgannwg

Prifysgol Fetropolitan Abertawe

¹ Coleg Prifysgol y Drindod erbyn hyn.

² Prifysgol Glyndŵr erbyn hyn.

³ Prifysgol Bangor erbyn hyn.

⁴ Prifysgol Aberystwyth erbyn hyn.

Atodiad 2: Methodoleg

Mae dadansoddiad o adroddiadau Adolygiad Sefydliadol yn defnyddio'r penawdau a welwch yn Atodiad H *Llawlyfr Adolygiad Sefydliadol: Cymru (2003)* i rannu'r adrannau Crynodeb, Prif Adroddiad a Chanfyddiadau yn yr adroddiadau Adolygiad Sefydliadol yn feysydd bras. Esiampl o'r Prif Adroddiad yw "Fframwaith y sefydliad ar gyfer rheoli ansawdd a safonau, yn cynnwys darpariaeth gydweithredol".

Ar gyfer pob adroddiad a gyhoeddwyd, cymerir y testun o'r adroddiad a gyhoeddwyd ar wefan ASA a'i droi'n fformat prosesu geiriau. Caiff y ffeiliau a grëir o ganlyniad i hyn eu gwirio i sicrhau eu bod yn gywir a'u rhannu'n adrannau drwy ddefnyddio codau, gan ddilyn y templed a ddefnyddir i adeiladu'r adroddiadau Adolygiad Sefydliadol. Yna cyflwynir yr adroddiadau i becyn meddalwedd ymchwil ansoddol, QSR NVIVO 8®. Mae'r meddalwedd yn darparu amrediad eang o offer i gefnogi mynegeo a chwilio ac mae'n caniatáu i nodweddion o ddiddordeb gael eu codio ar gyfer ymchwiliad pellach.

Mae beirniadaethau tîm adolygu, y ffordd mae'n pennu nodweddion o arfer da, a'i argymhellion, oll i'w gweld ar ddau bwynt mewn adroddiad Adolygiad Sefydliadol: yn y Crynodeb ac ar ddiwedd y Canfyddiadau; dim ond yn yr olaf, fodd bynnag, y cewch gyfeiriadau at baragraffau yn y Prif Adroddiad, ac yn y fan yma y gwelir y sail ar gyfer canfod nodwedd o arfer da, gan gynnig argymhelliad a gwneud beirniadaeth. Cafodd y cyfeiriadau yma eu defnyddio i ganfod nodweddion arfer da ac argymhellion am yr adrannau penodol o'r adroddiad y maent yn cyfeirio atynt.

Caiff Papurau *Canlyniadau...* unigol eu llunio gan staff ASA cyfredol a chyn-staff ASA ynghyd ag adolygwyr sefydliadol profiadol. I helpu i lunio'r papurau, sicrhair bod adroddiadau a gynhyrchwyd gan QSR NVIVO 8® ar gael i awduron i ddarparu darlun eang o ddsbarthiad cyffredinol nodweddion o arfer da ac argymhellion mewn meysydd penodol, fel y maent wedi'u gweld gan y timau adolygu.

Asiantaeth Sicrhau Ansawdd Addysg Uwch

Southgate House
Southgate Street
Caerloyw
GL1 1UB

Ffôn 01452 557000
Ffacs 01452 557070
Ebost comms@qaa.ac.uk
Gwefan www.qaa.ac.uk

QAA 337 02/10