

Bangor University

DOETHUR MEWN ATHRONIAETH

Rheolaeth strategol ar hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd sector cyhoeddus

Gruffydd, Ifor

Award date:
2018

Awarding institution:
Prifysgol Bangor

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 19. May. 2025

PENNOD 1

CYFLWYNIAD

Cyd-destun

Ers 2006, pan sefydlwyd Canolfannau Cymraeg i Oedolion rhanbarthol (6 trwy Gymru), rhoddwyd pwyslais strategol cynyddol gan Lywodraeth Cynulliad Cymru (2006), yn ei Gyfarwyddyd Cynllunio ar gyfer y Canolfannau Cymraeg i Oedolion newydd. Roedd y pwyslais hwn yn cynnwys datblygu a chynyddu hyfforddiant iaith yn y gweithle, a hyn oherwydd pwysigrwydd a photensial y maes penodol hwn, ond hefyd oherwydd yr argraff a'r teimlad cyffredinol gan LICC nad oedd yr hyfforddiant hwn mor effeithiol ag y dylai fod. Roedd y cyfarwyddyd yn nodi'r angen, *inter alia*, i (2006: 2-11):

- Ganolbwyntio ar “gyrsiau wedi’u haddasu’n bwrpasol ar gyfer Cymraeg yn y Gweithle” ymysg cyfres o brif amcanion
- Dangos sut byddai’r Ganolfan yn “dangos ei hymrwymiad i ddatblygu Cymraeg yn y gweithle”
- “Gwneud dadansoddiad o’r cyrsiau Cymraeg yn y Gweithle er mwyn cael gwybodaeth ar gyfer cynllunio”.

Yn ogystal â hyn, wrth ymwneud â gweithleoedd amrywiol yn ystod 3 neu 4 blynedd gyntaf y Canolfannau a hyrwyddo hyfforddiant iaith a chefnogaeth i weithleoedd, cafodd yr ymchwilydd brofiad sylweddol o sut yr oedd hyfforddiant yn cael ei drefnu o fewn y gweithle . Y cefndir yma felly oedd hadyn y syniad a arweiniodd at ddyhead i ymchwilio’n fwy trylwyr i faes hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle. Yn ychwanegol at hyn, cyfrannodd y cymhelliannau canlynol hefyd at yr awydd i ymchwilio i’r maes penodol hwn, sef:

- Diddordeb proffesiynol a phersonol amlwg yr ymchwilydd yn y pwnc hwn
- Diffyg ymchwil blaenorol ar y pwnc hwn yng Nghymru
- Yr angen i’r canfyddiadau fod o gymorth i faes CiO, y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol, ac i Gomisiynydd y Gymraeg er mwyn sicrhau hyfforddiant iaith effeithiol ac effeithlon yn y gweithle yn y dyfodol.

Mae'r trydydd pwynt uchod yn amserol gan fod yr ymchwil hwn wedi cael ei wneud rhwng diwedd oes Bwrdd yr Iaith Gymraeg a dechrau oes CyG ac wedi ei gwblhau ar adeg pan fo'r safonau iaith (CyG, 2017) yn cael eu cyflwyno i weithleoedd cyhoeddus ac yn dechrau cael eu gweithredu yng Nghymru.

Awgrymir mai gwerth mawr yr astudiaeth unigryw hon ydy i'r gwaith empirig gael ei gyflawni dros gyfnod o flynyddoedd, rhwng 2009 - 2017 ac fel astudiaeth hydredol, mae'n dadansoddi'r shifft polisi, strategol a gweithredol o ddiwedd cyfnod ByIG i ddechrau cyfnod CyG. Mae'r astudiaeth hydredol hon yn pontio o'r cyfnod pan oedd ByIG yn cymeradwyo CIG ac yn monitro eu gweithrediad, i ddiddymiad ByIG a sefydlu CyG, ac yna i'r cyfnod diweddaraf o ddechrau gweithredu'r safonau iaith newydd. Yn ystod cyfnod yr astudiaeth hon, ni welwyd newidiadau arwyddocaol yn y ffordd yr oedd CIG yn cael eu gweithredu na'u monitro nac o ran yr hyn a oedd yn cael ei fesur o safbwynt hyfforddiant iaith yn y gweithle. Cynigir felly nad yw'r amser a gymerwyd i gwblhau'r astudiaeth hon yn gwanhau dilysrwydd canfyddiadau'r ymchwil. I'r gwrthwyneb, awgrymir bod y dystiolaeth amrywiol a gasglwyd dros gyfnod o 8 blynedd yn cryfhau'r canfyddiadau a'r casgliadau cysylltiedig ar ddiwedd y traethawd hwn.

Mae'r ymchwil hwn yn edrych ar sut yr oedd y sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru yn mynd ati i sicrhau bod staff di-Gymraeg yn ennill sgiliau galwedigaethol pwysig er mwyn medru cyfrannu at wasanaeth cyhoeddus penodol. Roedd rhai sefydliadau yn yr ardaloedd lle cafwyd canrannau uchel o siaradwyr Cymraeg, fel Cyngor Bwrdeistref Ynys Môn a Chyngor Dosbarth Dwyfor (a fodolai rhwng 1974 a 1996) yn trefnu hyfforddiant iaith i'w staff gan ei fod yn cyd-fynd â'u diwylliant sefydliadol a'u dyhead naturiol i gynnig gwasanaethau yn ddwyieithog. Yn ddiweddarach, yn y 1980au, daeth hyn yn drefniant mwy ffurfiol trwy gyfrwng polisiâu dwyieithrwydd o fewn y cynghorau ac o ganol y degawd hwn cydweithiodd y prif sefydliadau sector cyhoeddus ar Fforwm Dwyieithrwydd Gogledd Cymru. Arweiniodd hyn at sefydlu trefniadau hyfforddiant iaith mwy ffurfiol gan gydweithio a rhannu arfer da, a brofodd yn ddefnyddiol gyda'r angen i lunio Cynlluniau Iaith ffurfiol gyda dyfodiad ByIG ar ddiwedd 1993.

Nod ac Amcanion yr astudiaeth hon

Mae'r ymchwil hwn yn waith a gynhaliwyd yn ystod cyfnod trosiannol yn achos cynllunio ieithyddol yng Nghymru (2009-2017) a hynny oherwydd diflaniad ByIG a sefydliad CyG, ond hefyd oherwydd trosglwyddo cyfrifoldeb am hyfforddiant iaith o LIC i CDCG. Mae'n edrych yn fanwl ar yr hyfforddiant iaith ar ystod eang o gyrff cyhoeddus yn y cyfnod hwn i werthuso'r rheolaeth strategol sefydliadol ar yr hyfforddiant hwn. Yr hyn a olygir wrth reolaeth strategol yn y cyd-destun hwn yw adnabyddiaeth arweinwyr neu reolwyr y gyrff cyhoeddus o'u hamcanion hyfforddiant iaith hirdymor a'r modd y maen nhw'n gweithredu'r amcanion hynny. Mae rheolaeth strategol effeithiol yn gosod cyfeiriad er mwyn cyflawni'r amcanion hynny trwy sefydlu polisiau neu gynlluniau cefnogol, a chyllid priodol i'w gweithredu. Nid yw'n wyddor statig ac mae adolygu a gwerthuso llwyddiant yn barhaus yn holl bwysig yn y broses sy'n galluogi arweinwyr i wneud y penderfyniadau cywir er mwyn perfformio'n well. Mae'r prosesau a'r trefniadau hyn yn ganolog i'r astudiaeth hon.

Dylid nodi fod yr ymadrodd *cyrff cyhoeddus* yn y traethawd hwn yn cael ei ddefnyddio mewn ystyr llac gan ei fod yn cynnwys cyrff cyhoeddus amlwg, ond hefyd rhai cyrff sydd yn elusennau a chyrff gwirfoddol sydd yn derbyn rhywfaint o arian cyhoeddus. Y llinyn arian sy'n eu cysylltu ydy y bu pob un ohonynt yn gweithredu Cynllun Iaith Gymraeg. Mae'r ymchwil hwn yn edrych yn fanwl ar agweddau strategol cyfannol yr hyfforddiant, gan gynnwys y cynllunio, y darparu, y monitro, y cymhwyso a'r cefnogi. Yn y cyd-destun hwn, mae'r astudiaeth yn cynnwys gwerthuso'r effaith a gafodd ByIG, a'i Gynlluniau iaith, ar hyfforddiant iaith yn y cyfnod hwn, ac yn cynnig argymhellion i'w hystyried yng nghyd-destun hyfforddiant iaith effeithiol, ar gyfer y dyfodol ac ar gyfer safonau iaith LIC o 2017 ymlaen.

Cynllunio caffael iaith

Mae cynllunio ieithyddol yn gasgliad o syniadau, deddfwriaethau, rheoliadau, daliadau neu weithgareddau sydd ar waith er mwyn cyflawni newid bwriadol yn nefnydd iaith benodol (Kaplan a Baldauf, 1997). Mae'n wyddor sy'n ymwneud â newid bwriadol i ddyfodol iaith mewn cyd-destun cymdeithasol (Rubin a Jernudd, 1971) ac mae'n ymdrech i newid neu addasu ymddygiad ieithyddol cymuned ieithyddol am reswm penodol.

Cydnabyddir tri phrif fath o gynllunio ieithyddol, sef (i) cynllunio statws (sicrhau defnydd iaith mewn peuoedd penodol o fewn o gymdeithas gyda'r nod o godi ei statws), (ii) cynllunio corpws (cynllunio newidiadau i'r iaith ei hun e.e. strwythur, geirfa, orgraff, cywair neu arddull) a (iii) cynllunio caffael (trefn i gynyddu siaradwyr trwy gyfrwng addysg, a hynny'n aml fel ffordd o gefnogi adfywio ieithyddol er mwyn atal shifft ieithyddol (Fishman et al. 1977). Mae'r astudiaeth yn y traethawd hwn yn ymwneud â'r trydydd math, sef cynllunio caffael. Mae'n bosibl rhannu cynllunio caffael yn is-ganghennau o'r maes cynllunio ieithyddol i gynnwys cynllunio addysg feithrin, cynllunio trosglwyddo iaith ar yr aelwyd, cynllunio addysg statudol, cynllunio ail-gaffael iaith a chynllunio addysg oedolion. Mae'r astudiaeth hon yn canolbwyntio ar yr is-gangen olaf, sef cynllunio ieithyddol o safbwynt caffael iaith fel oedolyn, a manylir ar hyn mewn un cyd-destun penodol, sef y gweithle. (Mae'n werth nodi y gall y tri math o gynllunio ieithyddol orgyffwrdd ar brydiau ac mae hynny'n wir yn y maes ymchwil dan sylw e.e. gall cynllunio corpws ddylanwadu ar ddull neu ieithwedd cwricwlwm neu gwrs a defnyddir mewn gweithgareddau cynllunio caffael. Gwelwyd enghraifft o hyn yn y blynyddoedd diweddar wrth i LIC adolygu maes CiO (LIC, 2013) a chomisiynu adolygiad o adnoddau, methodolegau a dulliau dysgu'r maes fel rhan o'r gwaith (Mac Giolla Christ et al, 2012)).

Disgwyliadau Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Yn dilyn dyfodiad Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, cyhoeddwyd canllawiau gan ByIG ar gyfer cyrff cyhoeddus a sefydliadau'r Goron ar sut i lunio Cynlluniau Iaith Gymraeg (1996). Yn y canllawiau hyn, lle trafodir 'Gweithredu ac Arolygu'r Cynllun', mae ByIG yn crybwyll yr angen am (1996: 38):

Ymrwymiad i sicrhau bod gweithleoedd sydd â chyswllt â'r cyhoedd yng Nghymru yn ceisio cael digon o siaradwyr Cymraeg sydd â'r sgiliau priodol er mwyn galluogi'r gweithleoedd hynny i ddarparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg.

Yn ogystal â recriwtio siaradwyr Cymraeg, roedd pwyslais hefyd felly ar ddysgu staff i siarad Cymraeg (yn ogystal â gloywi iaith siaradwyr Cymraeg). O fewn y canllawiau hyn, mae cyfeiriad penodol at hyfforddiant Cymraeg i staff, ac yn arbennig felly'r canlynol (ibid: 38):

- Bydd sefydliadau yn ... annog a chefnogi aelodau presennol o'r staff i ddysgu Cymraeg
- Bydd gofyn bod rhaglenni gwaith yn caniatáu digon o amser i alluogi staff i ddilyn eu cyrsiau yn rheolaidd
- Mae'n bwysig cynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus
- Dylai sefydliadau annog eu staff i siarad Cymraeg gyda'i gilydd er mwyn cynorthwyo'r rheiny sy'n dysgu
- Dylid ceisio sicrhau y bydd rheolwyr ... yn rhoi cymorth i staff wrth iddynt ddysgu'r iaith
- O safbwynt y cyrsiau eu hunain, dylid ystyried ... pa nodau ddylid eu gosod ar staff sy'n dysgu Cymraeg, ... pa gyrsiau sydd fwyaf addas, ... sut i ddefnyddio sgiliau newydd pob aelod o'r staff yn y gweithle.

Roedd disgwyl felly i gyrff cyhoeddus roi sylw i'r arweiniad hwn, ac roedd y mesurau canlynol a gafwyd ynddo yn fodd o gynorthwyo sefydliadau i baratoi eu CIG (ibid: 39):

- Ymrwymiad i annog aelodau o'r staff i ddysgu Cymraeg neu loywi eu Cymraeg, ac i gefnogi a galluogi'r rheiny sy'n dymuno gwneud hynny
- Ymrwymiad i drefnu rhaglenni dysgu a hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar weithleoedd a swyddi sy'n bwysig i wireddiad y cynllun
- Disgrifiad o'r hyn a wneir i weithredu'r ymrwymadau hyn yn unol â'r Cyngor Uchod.

Nid canllawiau moel yn unig a gyhoeddwyd gan ByIG. Yn dilyn cyhoeddi'r canllawiau cyffredinol uchod yn 1996, cyhoeddodd ByIG arweiniad pellach dan y pennawd *Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle – Canllawiau* (2001), a oedd yn cynnig rhywfaint mwy o gig ar yr asgwrn i swyddogion a oedd yn gyfrifol am hyfforddiant iaith yn y gweithle. Mae'r canllawiau hyn yn cynnig, am y tro cyntaf, arweiniad ar ystod o faterion perthnasol, o'r gwaith cynllunio cychwynnol, i'r gweithredu ac i'r gwerthuso a'r monitro. Yn arbennig felly, pwysleisir yr angen am 'Strategaeth Dysgu Iaith' a fydd yn manylu ar y camau unigol allweddol, a rhoddir ystyriaeth ac arweiniad i agweddau anhepgor megis:

- Targedau dysgu i staff
- Cyfnod hyfforddi wedi ei gynllunio
- Cefnogaeth a chymorth y gweithle i'r dysgwr i ddysgu
- Cefnogaeth a chymorth cydweithwyr Cymraeg
- Penodi Mentoriaid ffurfiol

- Darpariaeth adnoddau dysgu atodol
- Monitro cynnydd.

Fel rhan o ymgyrch gan ByIG i warchod a hybu defnydd y Gymraeg yn y gweithle, cyhoeddodd lyfryn i gynnig cyngor ac arweiniad i weithleoedd dan y pennawd *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog* (2009). Roedd yr arweiniad hwn yn seiliedig ar arfer da a welwyd yn y sectorau cyhoeddus a phreifat yn ystod blynyddoedd cynnar bodolaeth y CIG, ac mae'n atgyfnerthu'r cyngor a gafwyd yn *Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle - Canllawiau* (2001) y cyfeirir ato uchod. Fodd bynnag, nid yw'n adeiladu ar yr arweiniad hwnnw nac yn cynnig esiamplau o arfer da y gellid eu hefelychu, a cheir ymdriniaeth feirniadol o hyn ym Mhennod 5.

Yn yr un modd, roedd y ddogfen *Recriwtio a'r Iaith Gymraeg gan ByIG* (2010: 28) yn cyfeirio at "osod targedau a llunio cynllun gweithredu" yng nghyswllt hyfforddiant iaith, *inter alia*, gan nodi'r angen i "ddatblygu sgiliau iaith y gweithle e.e. drwy fabwysiadu rhaglen hyfforddiant iaith i [rai] staff fel rhan o ddatblygiad mewn swydd". Er bod y ddogfen yn un ymarferol iawn a oedd yn tynnu ar brofiadau ymarferol gwahanol sefydliadau, ni chynigiwyd modelau hyfforddiant iaith y gellid eu hefelychu.

Methodoleg

Yn wyneb y cefndir a'r arweiniad hwn felly y dylai cyrff cyhoeddus gynllunio hyfforddiant iaith ar gyfer eu gweithluoedd, nod sylfaenol yr astudiaeth hon oedd canfod pa mor effeithiol oedd rheolaeth strategol y gweithdrefnau hyfforddiant iaith gan drawstoriad o gyrff cyhoeddus sy'n gwasanaethu'r cyhoedd yng ngogledd Cymru. Er mwyn cyflawni hyn, penderfynwyd cynnal astudiaeth anwythol (Bryman, 2012) gyda'r nod o geisio ffurfio theorïau a / neu argymhellion newydd o ganfyddiadau empirig y gwaith. Er mwyn bod mewn sefyllfa i wneud hyn y gobaith oedd casglu data dilys a dibynadwy fel bod corff o dystiolaeth amrywiol y gellid ei ddadansoddi'n drylwyr a seilio barn gadarn arno. Penderfynwyd defnyddio dulliau cymysg er mwyn casglu'r dystiolaeth hon mewn ffyrdd amrywiol at ddibenion gwahanol, ac er mwyn medru gwirio, dilysu a chroes gyfeirio canfyddiadau. Yn ogystal, penderfynwyd defnyddio dulliau ymchwilio meintiol ac ansoddol er mwyn cyflawni hyn. Gwnaed hyn trwy ddefnyddio holiaduron, cyfweiliadau lled-ffurfiol

strwythuredig dros y ffôn, grwpiau ffocws a chyfweliadau wyneb yn wyneb. Cyflawnwyd hyn fel rhan o astudiaeth hydredol empirig dros gyfnod o 8 blynedd.

Y cam cyntaf oedd casglu corff o ddata meintiol gan sampl o 108 o weithleoedd fel sail gychwynnol i'r astudiaeth. Roedd y sampl hwn yn cynrychioli pob corff cyhoeddus a oedd â CIG, a oedd yn weithredol yng ngogledd Cymru. Adeiladwyd ar hyn trwy gasglu data meintiol ac ansoddol manylach gan 12 o gyrff o blith y sampl gwreiddiol hwn, sef pob un o'r 108 a oedd mewn sefyllfa i gyfrannu ymhellach. Roedd hwn yn ddull dau-gam (e.e. Creswell, 2014) lle'r oedd yr ail gam yn egluro ac yn adeiladu ar y canfyddiadau cychwynnol. Defnyddiwyd holiadur a chyfweliadau gyda ByIG hefyd fel rhan o'r ail gam hwn gyda'r nod o gofnodi safbwynt y corff llywodraethol a oedd yn gyfrifol am Gynlluniau Iaith Gymraeg (CIG) ac ychwanegwyd at y corff o dystiolaeth trwy gynnal tair astudiaeth achos gyda sefydliadau mawr, ond amrywiol o ran maint, diwylliant ieithyddol a lleoliad. Nodweddd wahanol gyda'r astudiaethau achos hyn oedd mai gan ddysgwyr y casglwyd y data yn hytrach na chan y rheolwyr, a gwnaed hynny'n bennaf trwy holiadur. Cwblhawyd y gwaith empirig trwy gynnal cyfweliadau lled-strwythuredig gyda CyG a LIC (a CDCG i raddau llai) er mwyn trafod y canfyddiadau gyda nhw a chywain eu barn am y materion hynny. Y nod trwy ddefnyddio'r dulliau amrywiol hyn oedd sicrhau tystiolaeth amlochrog, gyflawn a chytbwys.

Maes Cymraeg i Oedolion

Fel y nodir uchod, mae'r traethawd ymchwil hwn yn ymwneud â chynllunio caffael iaith a hynny yng nghyd-destun oedolion sy'n dysgu'r Gymraeg yn y gweithle. Mae'r ymchwil yn canolbwyntio ar gyd-destun cynllunio a pholisi cyrff ar lefel macro (cyrff gwladwriaethol fel LIC, ByIG a CyG) ac ar lefel meicro (cyrff cyhoeddus is-wladwriaethol). Elfen ganolog o hyn yw gwerthuso effeithiolrwydd y cyrff gwladwriaethol hyn i ddatblygu dulliau cynllunio caffael iaith effeithiol a'u gweithredu. Elfen ganolog arall yw ceisio mesur sut y mae cyrff cyhoeddus is-wladwriaethol wedi ymateb i ofynion y cyrff gwladwriaethol, boed y rheiny ar ffurf strategaeth, polisi neu ganllaw.

Un maes sydd ddim yn destun sylw dadansoddol a beirniadol yn y traethawd hwn fodd bynnag yw maes CiO ei hun. Er iddynt fodoli rhwng 2006-2016, sef am fwyafrif cyfnod yr ymchwil hwn, nid yw'r ymchwilydd wedi cynnwys y 6 Chanolfan CiO ranbarthol yn yr

astudiaeth hon, er iddynt fod yn asiantaethau allweddol yn y maes am ddegawd. Yn yr un modd, prin yw'r sylw a roddir i'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol a ddaeth i fodolaeth yn 2016. Penderfynwyd peidio eu cynnwys am y rhesymau canlynol:

1. Roedd yr ymchwilydd yn gyflogedig gan un o'r Canolfannau a theimlwyd fod annibyniaeth barn, sicrhau gwrthrychedd a bod yn gwbl ddiuedd yn nodweddion pwysig iawn i'w parchu. Ofnid y gallasai cynnwys y Canolfannau yn yr ymchwil beryglu hyn
2. Roedd yr ymchwil yn canolbwyntio ar effaith cynllunio a pholisi ar lefel macro ar reolaeth strategol hyfforddiant iaith ar y lefel meicro. Gan fod y Canolfannau yn ymwneud â darparu cyrsiau yn unig ac yn ddarostyngedig i gyfeiriad polisi gan LIC yn hytrach na thorri cwysi eu hunain, teimlid y byddai cynnwys y Canolfannau yn yr ymchwil hwn yn newid ffocws y gwaith
3. Ystyrid hefyd fod amcanion sylfaenol y traethawd hwn (a nodir yn y paragraff cyntaf o dan bennawd *Maes Cymraeg i Oedolion* uchod) yn cynnig maes ymchwil eang ac y byddai cynnwys unrhyw elfennau ychwanegol yn anymarferol ac yn ei gwneud hi'n anodd glynu wrth gyfyngiadau maint traethawd PhD
4. Dim ond yn 2016 y daeth y CDCG i fodolaeth ac mae'n parhau i ddatblygu ei pholisïau a'i strategaethau newydd ei hun. Ystyrid, o'r herwydd, na fyddai budd amlwg mewn cynnwys CDCG fel rhan o astudiaeth fanylach (er ymgynghorwyd â hi lle y bu'n briodol mewn perthynas â rhai o ganfyddiadau pennod 7 isod).

Wedi dweud hynny, credir yn gryf y byddai gweithgareddau'r asiantaethau darparu cyrsiau CiO yn teilyngu sylw ymchwil penodol pellach ac y byddai hyn yn ychwanegu at y gronfa o wybodaeth am gynllunio caffael iaith ac yn cyfrannu at waith cynllunio strategol LIC a CDCG. Cynigir hyn yn yr argymhellion ym Mhennod 8 isod.

Strwythur y traethawd hwn

Yn dilyn y bennod hon, ceir pennod sy'n edrych ar adolygiad llenyddol o reolaeth strategol ar faes hyfforddiant iaith gan edrych yn fanwl a beirniadol ar gyhoeddiadau swyddogol sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith. Mae'r bennod hon yn canolbwyntio ar effaith polisïau a strategaethau, gan LIC a chan ByIG yn bennaf, ar ymddygiad cyrff cyhoeddus wrth ddarparu hyfforddiant iaith, a hynny dros gyfnod o dros 20 mlynedd. Ystyrir hefyd ba mor effeithiol

fu'r polisiau a'r strategaethau hyn fel ymyrraeth er mwyn newid arferion o safbwynt hyfforddiant iaith yn y gweithle. Yn gyffredinol cafwyd dau fath o ymyrraeth, sef deddfwriaeth neu strategaeth lywodraethol ar y naill law, a chanllawiau a dogfennau arweiniol ar y llall. Ceir gwerthusiad o'r ymyrraethau hyn gan ymdrin â phob un yn gronolegol.

Mae'r drydedd bennod yn edrych ar fframwaith methodolegol ar gyfer yr astudiaeth gan fanylu ar y dulliau ymchwil amrywiol a ddefnyddiwyd wrth ymhél â gwahanol elfennau o'r gwaith, a'r rhesymau am hynny, gan werthuso manteision ac anfanteision y dulliau hynny. Sonnir am bwysigrwydd ystyried y ffactorau hyn yn ofalus ynghyd â'r gwahanol gyd-destunau casglu data a ddefnyddiwyd, o ran cynulleidfa, sefydliad a lleoliad, a hynny er mwyn sicrhau data a thystiolaeth ddilys a chynrychioladol. Amlinellir hefyd sut yr aethpwyd ati i sicrhau bod yr astudiaeth yn cynnal egwyddorion moesegol a gwrthrychedd, ac yn osgoi tuedd.

Y bedwaredd bennod yw'r un sy'n cynnig y sylfaen i'r gwaith ac yma yr ymdrinnir â'r ymchwil maes cynradd. Sonnir yma am y broses gychwynnol o gasglu data meintiol, trwy gyfrwng holiadur gan y swyddogion iaith (neu swyddog â chyfrifoldeb am y CIG) mewn ystod eang o gyrff cyhoeddus a oedd yn weithredol yng ngogledd Cymru. Cysylltwyd â'r swyddogion iaith yn hytrach nag unrhyw swyddog arall (e.e. swyddog hyfforddi yn yr Adran Adnoddau Dynol), gan mai nhw oedd yn gyrru'r CIG o fewn eu sefydliadau a nhw oedd â'r wybodaeth gyfannol orau, yn gyffredinol, am weithrediad y CIG. Yn wir, mewn rhai achosion, y swyddogion iaith oedd yn gyfrifol am hyfforddiant iaith yn hytrach na swyddogion o Adnoddau Dynol. Yn dilyn hynny, ar sail dadansoddiad y wybodaeth hon, cynhaliwyd ymchwil ansoddol ei naws gyda chasgliad o sefydliadau o'r sampl gwreiddiol a wirfoddolodd i gyfrannu at ymchwil pellach. Trafodir canlyniadau manwl a phrif themâu'r ymchwil hwn yn y bennod hon.

Mae nifer o'r canfyddiadau a gafwyd ym Mhennod 4 yn sail ar gyfer ymchwil pellach a manylach a wnaed gyda rhai o staff ByIG. Pwrpas sylfaenol cynnwys ByIG yn yr astudiaeth oedd er mwyn rhoi'r cyfle i'r corff a oedd yn goruchwylio gweithrediad CIG ymateb i'r hyn yr oedd gweithredwyr y CIG wedi ei ddweud, a thrwy hynny, anelu at sicrhau cydbwysedd yn y

dadansoddiad terfynol. Casglwyd gwybodaeth gan ByIG mewn dwy ffordd; yn gyntaf trwy holiadur a lenwyd gan 'dîm' o staff dan arweiniad uwch swyddog (a gyfrannodd trwy gyfweiliad cychwynnol hefyd); ac yn ail trwy gyfweild Prif Weithredwr ByIG. Cyflwynir manylion am yr ymchwil hwn gyda ByIG ym Mhennod 5.

Defnyddiwyd y canfyddiadau ym Mhennod 4 a 5 fel sail hefyd ar gyfer ymchwil pellach gyda thri sefydliad, ac adroddir ar ffrwyth y gwaith hwn ym Mhennod 6. Ceir tair astudiaeth achos sy'n edrych ar hyfforddiant iaith mewn tri sefydliad gwahanol o safbwynt maint, lleoliad daearyddol, sector, cyfansoddiad ieithyddol a diwylliant corfforaethol. Cynhelir yr ymchwil yn bennaf trwy gyfrwng holiadur wedi ei anelu at staff a oedd yn dysgu Cymraeg, ond cynhaliwyd grwpiau ffocws ychwanegol gyda dysgwyr un sefydliad hefyd er mwyn pori'n fanylach ar rai canfyddiadau arwyddocaol. Edrychir ar brif ganfyddiadau'r ymchwil cynradd yng nghyd-destun manwl y tri sefydliad unigol, gan werthuso a chymharu effeithiolrwydd gwahanol elfennau o gynlluniau hyfforddiant Cymraeg y sefydliadau hyn. Ar ddiwedd y bennod ceir crynodeb o ganfyddiadau'r grŵp ffocws a'r canfyddiadau cyffredinol.

Diben pennod 7 yw ystyried safbwyntiau'r llunwyr polisi (LIC) a'r rheoleiddiwr (CyG) ynghylch sut y dylai cyrff cyhoeddus reoli hyfforddiant iaith eu gweithluoedd yn oes newydd y safonau iaith. Edrychir hefyd ar brif ganfyddiadau'r ymchwil gan holi barn y ddau sefydliad am y canfyddiadau hynny, trwy gyfrwng cyfweiliadau lled-strwythuredig, a sut y dylid newid a gwella rheolaeth strategol hyfforddiant iaith sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn y tymor byr-canolog. Gyda dyfodiad CDCG, a sefydlwyd yn 2016, manteisiwyd ar y cyfle i holi barn y Ganolfan honno lle cafwyd cyfeiriadau ati gan naill ai LIC neu CyG.

Mae'r bennod olaf yn casglu ynghyd y prif gasgliadau o benodau 4-7 ac yn crynhoi'r prif ganfyddiadau o'r astudiaethau unigol amrywiol. Mae'r bennod hon hefyd yn cynnig meysydd ymchwil pellach a allasai fod o ddiddordeb i nifer o gyfranddeiliaid perthnasol fel LIC, CyG a CDCG. Mae'r bennod yn gorffen trwy gynnig cyfres o argymhellion ar gyfer gweithleoedd ar y naill law a chyrrff cenedlaethol ar y llall sy'n cynnig ffordd ymlaen ar gyfer rheoli hyfforddiant iaith yn effeithiol yn y dyfodol, ac yn cynnig ffordd amserol ymlaen ar gyfer ymateb i weithrediad elfennau perthnasol y safonau iaith.

Cloi

Dewiswyd y maes ymchwil hwn er mwyn edrych ar effaith dyhead LIC i weld hyfforddiant iaith yn faes blaenoriaeth o safbwynt datblygu defnydd y Gymraeg yng Nghymru. Ochr yn ochr â hyn, bu BYIG a CyG yn weithgar iawn yn barhaus yn hyrwyddo ac yn hybu hyfforddiant iaith yn y gweithle, ac yn wir yn mesur ac yn monitro ei effeithiolrwydd.

Gwnaed y penderfyniad i ymchwilio i'r maes hwn yn benodol oherwydd safbwynt LIC nad oedd hyfforddiant iaith, er gwaethaf ymyraethau ganddi a chan BYIG a CyG, at ei gilydd, mor effeithiol a llwyddiannus ag y dylai fod yn sector y gweithle cyhoeddus. Penderfynwyd felly i gynnal yr ymchwil cyntaf i'r maes hwn yng Nghymru, gan ganolbwyntio ar reolaeth strategol yr hyfforddiant iaith mewn cyrff cyhoeddus yng nghyd-destun ymyraethau LIC a BYIG/CyG.

PENNOD 2

ADOLYGIAD LLENYDDOL

Cyflwyniad

Mae'r angen i gyrrff cyhoeddus ddarparu hyfforddiant iaith i'w staff yn nodwedd sydd wedi bodoli bellach ers tua 20 mlynedd, a hynny'n bennaf oherwydd ymyrraeth ar lefel genedlaethol (yn seiliedig ar ddeddfwriaeth yn bennaf) yn hytrach na dyhead sefydliadol digymell. Un thema sy'n llinyn arian drwy'r traethawd hwn yw'r berthynas rhwng y cyd-destun cynllunio a pholisi ar lefel micro ac ar lefel macro.

Yn draddodiadol, meddyliwyd am gynllunio ieithyddol fel ymarfer ar raddfa fawr, genedlaethol, wedi'i gynnal gan lywodraethau, a chyda'r bwriad o newid neu ddylanwadu. Proses un-ffordd oedd hi (Kaplan a Baldauf, 1997). Fodd bynnag, ers ugain mlynedd a mwy, mae'r egwyddor fod cynllunio ieithyddol yn digwydd ar lefelau gwahanol wedi cael ei derbyn, a bod hynny'n gallu digwydd ar lefel macro (llywodraethol a chenedlaethol) neu micro (sefydliadol a lleol). Mae'r newid meddylfryd hwn wedi arwain at ail-feddwl ynghylch pwy sydd â'r dylanwad i greu newid ac a ydy hynny ar y lefel macro ynta'r micro (Baldauf, 2006). Mae testun y traethawd hwn yn ganolog i'r cwestiwn hwn ac un o'r nodau fydd canfod pa ddylanwad sydd gan asiantaethau a sefydliadau ar y lefelau cenedlaethol a lleol ac i ba raddau y maen nhw'n dylanwadu ar ei gilydd. Yn y cyd-destun hwn, cynigia Liddicoat a Baldauf (2008) fod cynllunio ieithyddol micro yn gwbl gysylltiedig â chynllunio ieithyddol macro gan fod materion ar lefel leol yn medru arwain at weithredu ar lefel genedlaethol, ac mae angen i gynllunio ar lefel genedlaethol gael ei weithredu ar lefel leol a bydd anghenion ac amodau lleol yn ystumio'r gweithredu.

Yn sylfaenol, cynigir yma fod y cynllunio ar lefel macro wedi bod yn digwydd ar lefel genedlaethol gan LIC, ByIG, ac yn fwy diweddar gan CyG a CDCG, a hynny trwy gyfrwng cyfuniad o ddeddfwriaeth, polisi, strategaethau a chanllawiau cenedlaethol. Mae'r bennod hon yn canolbwyntio ar, ac yn ymdrin â, nifer fawr o'r prif 'gyhoeddiadau' hyn. Ar y pegwn arall, ar y lefel micro, y mae'r sefydliadau cyhoeddus unigol, sydd yn ddarostyngedig i'r

ddeddfwriaeth ond hefyd i'r cyfeiriad polisi cenedlaethol, y strategaethau a'r canllawiau cysylltiedig. Y sefydliadau hyn sydd yn gorfod rhoi'r strategaethau macro ar waith. Fel y gwelir mewn ymchwil ar gynllunio ieithyddol (Baldauf, 2006; Mac Giolla Christ, 2008; Liddicoat a Baldauf, 2008; Smith-Christmas ac Armstrong, 2014) mae'r sefydliadau sydd â'r grym yn gwneud hynny o'r pen uchaf tuag at i lawr ("top down"), felly yng nghyd-destun yr ymchwil hwn cynigir y dylai'r cynllunio sy'n digwydd ar y lefel meicro - ar lefel sefydliadol, ond hefyd ar lefel unigolyddol mewn rhai achosion - fod yn adlewyrchu'r hyn sy'n digwydd mewn ymateb i'r macro, ond o fewn y sefydliad unigol. Un o nodau'r gwaith hwn fydd ymchwilio a yw hyn yn digwydd ymhob achos.

Prif ddiben y bennod hon felly yw i edrych yn fanwl ar y deddfwriaethau, polisiau a strategaethau amrywiol sydd wedi cael eu cynhyrchu gan gyrff llywodraethol yn bennaf, sydd yn ymwneud â hyfforddiant iaith yn y gweithle. Gall hyn gynnwys dogfennau sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith yn benodol, neu lle mae hyfforddiant iaith yn rhan amlwg o'r ddogfen, neu lle ceir cyfeiriad mewn rhyw fodd at hyfforddiant iaith yn y gweithle o fewn polisiau ehangach. Diben hyn yn benodol, yw dadansoddi a gwerthuso'n feirniadol effaith yr ymyraethau hyn ar ymddygiad cysylltiedig cyrff cyhoeddus dros yr 20 mlynedd diwethaf a mwy. Yn naturiol, nid yw hon yn dasg rwydd o ystyried cyfaint a swmp y dystiolaeth sydd ar gael ond y nod fydd cyfrannu at ein dealltwriaeth o'r maes hwn. Bydd yn gosod y cyd-destun polisi ac yn adolygu'r sefyllfa yng Nghymru yn ystod y cyfnod hwn. Rhydd hyn y cyfle i weld i ba raddau y mae hyfforddiant iaith o fewn y gweithle wedi cael ei ddylanwadu neu ei yrru gan reoleiddio, ymyriadau a mentrau o'r fath. Dechreuau'r gwerthusiad hwn â *Deddf yr Iaith Gymraeg 1993* gan orffen gyda *Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr* (2016).

Deddf yr Iaith Gymraeg (1993)

Am y tro cyntaf erioed, roedd y ddeddf hon yn sicrhau bod y Gymraeg yn *gyfartal* â'r Saesneg, ond fel y noda Lewis (2008), nid yw arwyddocâd y cyfartaledd hwn yn glir o gwbl. Yng nghyd-destun yr astudiaeth hon, sef 'busnes cyhoeddus', sonia'r ddeddf am 'ddyletswyddau' (HMSO, 1993: 2), gan symud y pwyslais oddi ar unigolion sy'n siarad Cymraeg i'r sefydliadau cyhoeddus eu hunain. Mae hyn yn wahanol i'r hawliau 'wrth weinyddu cyfiawnder' lle mae'r pwyslais ar hawl yr unigolyn i ddefnyddio'r Gymraeg.

Awgryma Lewis fod dylanwad y neo-ryddfrydwyr wedi bod yn gryf ar awduron y Ddeddf a bod y pwyslais ar ymateb i anghenion a disgwyliadau siaradwyr Cymraeg yn hytrach na'u harwain at ganlyniadau penodol. Mewn geiriau eraill (Lewis, 2008: 99) "ymateb i fympwy'r bobl yw'r amcan, nid amddiffyn hawliau iaith".

Fel cyd-destun ehangach, ar lefel macro Ewropeaidd, mae'r Gymuned Ewropeaidd a'r Senedd Ewropeaidd yn arbennig, wedi dangos eu cefnogaeth i amrywioldeb diwylliannol o fewn gwledydd y Gymuned. Yn gyffredinol, gellid dadlau fod ieithoedd lleiafrifol yn Ewrop, fel y Gymraeg, wedi elwa o fodolaeth y Gymuned, ac fel y noda van Els (2001: 324):

curiously enough, Brussels has always been more willing to give a sympathetic ear to the cause of minority languages than the governments of the states in which these languages are spoken.

Mae'n ddiddorol nodi mai dyma fu'r sefyllfa yng Nghymru cyn i lywodraeth San Steffan basio Deddf yr Iaith Gymraeg 1993; Deddf sy'n rhoi'r un statws i'r Gymraeg a'r Saesneg yng nghyd-destun y sector cyhoeddus a gweinyddu cyfiawnder yng Nghymru. Nodweddion pwysicaf ac amlycaf y ddeddf hon oedd:

- Sefydlu Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1993: 1)
- Gorfodi sefydliadau cyhoeddus i ddarparu gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg (ibid: 2)
- Gorfodi sefydliadau cyhoeddus i gyhoeddi cynllun (CIG) a fyddai'n manylu ar y gwasanaethau a fyddai'n cael eu darparu (ibid: 2)
- Sicrhau'r hawl i ddefnyddio'r Gymraeg mewn llysoedd barn yng Nghymru (ibid: 9)
- Sicrhau'r hawl i gwmnïau ac elusennau i ddefnyddio rhai dogfennau swyddogol yn Gymraeg heb gyfieithiad i'r Saesneg (ibid: 13).

Gellid dadlau, fel y mae Williams a Morris (2000: 176), fod y ddeddf hon wedi deillio o agwedd y farchnad tuag at reolaeth gyhoeddus a'i bod yn ganlyniad i ryddfrydiaeth newydd a ddatblygodd o ganlyniad i ddemocratiaeth newydd a oedd yn seiliedig ar yr egwyddor o gyfrifoldeb. Cynigir bod y ddemocratiaeth hon (ibid: 176):

is based upon the principle of enabling rather than upon some inherent idea of rights as a citizen, or even upon universal ethical principles.

Awgrymir ei fod yn golygu bod gwladwriaethau yn ymateb i anghenion a disgwyliadau'r boblogaeth yn hytrach na'u bod yn rhoi cyfeiriad polisi penodol iddynt.

Adleisir hyn gan Lewis (2008: 106) sy'n dweud fod cynllunio ieithyddol go iawn yn cynnwys "gosod safonau pendant i weithio tuag atynt er mwyn parchu urddas yr unigolyn". Honna fod hawliau iaith yn ein galluogi i ymdrin ag ymddygiad ieithyddol, ac nad yw hynny yn rhywbeth a sicrheir gan neo-ryddfrydiaeth y Ddeddf. Y gwahaniaeth yn ôl Lewis (ibid) yw:

Os oes gan ddinasyddion yr hawl i siarad y Gymraeg yn y wlad honno yn ei chyfanrwydd: yn anochel, y mae hynny'n cael effaith lawer mwy pellgyrhaeddol ar hunanhyder siaradwyr yr iaith na gweld ambell air o Gymraeg mewn archfarchnad.

Os yw'r wladwriaeth yn derbyn fod hawl gan unigolyn i ddefnyddio'r Gymraeg mae'n arwydd fod hunaniaeth ieithyddol yn cael ei chymryd o ddifrif ac yn cael ei pharchu.

O safbwynt ByIG, diddorol oedd nodi fod y dull o weithredu neo-ryddfrydiaeth (ar wahân i'r syniadaeth neo-ryddfrydol) wedi cael ei weld ar waith ar ffurf yr hyn y galwodd Williams a Morris (ibid: 180) yn *alluogi neu'n ymbweru*. Mae hyn yn arbennig o bwysig yng nghydestun y bennod hon a'r traethawd yn ehangach oherwydd cyhoeddwyd nifer o ganllawiau gan ByIG a chan LIC sy'n ymateb i anghenion a disgwyliadau unigolion a'u sefydliadau o safbwynt hyfforddiant iaith. Mae hyn yn bur wahanol i gyfundrefn lle mae'r wladwriaeth yn nodi'r anghenion ac yn cynnig arweiniad cadarn a fyddai'n eu harwain at nodau mwy penodol. Yr hyn a welir yw'r hyn y galwodd Lewis (2008: 98) yn *anghyfeirioldeb*, sef y gred y dylai'r wladwriaeth fod yn ymatebol i anghenion a disgwyliadau'r bobl yn hytrach na bod y wladwriaeth yn rhagweithiol yn arwain y bobl at ganlyniadau penodol. Yn gyson ag egwyddorion neo-ryddfrydiaeth, yr hyn a welwyd yw ymateb i fympwy'r bobl, nid amddiffyn hawliau iaith.

O greu ByIG dan y ddeddf hon, byddid wedi disgwyl corff cynllunio ieithyddol pwrpasol a phroffesiynol ond mae Williams a Morris (2000) a Lewis (2008) yn llym eu beirniadaeth o gorff o weision sifil heb arbenigedd i redeg sefydliad o'r fath, ac mai prin iawn oedd yr arbenigedd hefyd ymysg aelodau ByIG. Yn ogystal, cynigir ganddynt fod gweithrediad y ddeddf (a'r CIG o'r herwydd) yn cael ei reoli'n llac er mwyn sicrhau cyflawni nodau a osodwyd gan ByIG. Awgrymwyd gan Williams a Morris (ibid: 190) mai'r rheswm am hyn oedd:

the consequence of establishing language planning as an enterprise constructed out of neo-liberalism. In this respect, it is quite different from the orthodox conception of language planning.

Yn yr un modd, mae Morris (2000: 558) yn cyfeirio at waith cynnar ByIG i geisio dylanwadu ar bolisiâu iaith (CIG yn ddiweddarach) awdurdodau lleol "o fewn cyd-destun disgwrs neo-ryddfrydol". Yn sicr, byddai hyfforddiant iaith, fel rhan o bolisi iaith, yn rhan o hyn, ac mae'n nodwedd o gynllunio ieithyddol gwan a gwallus a fodolai yn ystod oes ByIG.

O droi'n ôl at y ddeddf yn benodol, fe'i disgrifiwyd fel deddf ddiddannedd (Parry, 2012) a hefyd ceir cryn feirniadaeth ohoni am yr un rheswm gan Roddick (2007), Royles (2007) a Williams (2007b), a chefnoga Lewis (2008: 92) yr hyn a ddywed Williams a Morris uchod yn ei dehongliad clir ond miniog o'r Ddeddf, ac mae'n crynhoi'r hyn a wêl fel ei gwendid sylfaenol o safbwynt cyfreithiol:

buan y daw'n amlwg ei bod yn ddogfen wlanog ac anonest a gynlluniwyd yn gelfydd i osgoi unrhyw fath o oruchwyliaeth farnwrol. Eir ati gyda rhyw ffug-frwdfrydedd i esbonio'r hyn a ddisgwylir gan gyrff cyhoeddus wrth lunio cynllun iaith, ond nid oes sylwedd i'r cyfrifoldebau hyn mewn gwirionedd oherwydd bod y system gwynion mor llipa.

Mae Williams a Morris (2000: 191) yr un mor feirniadol ar y mater hwn gan ddatgan "a major criticism of the Act and the Board is that there is no mandate of compulsion".

Roedd y beirniadaethau hyn yn deillio'n bennaf o'r ffaith nad oedd y Ddeddf yn rhoi grym gorfodi a chosbi i ByIG yn achos sefydliadau nad oeddynt yn cydymffurfio â'u CIG (ac unrhyw ddarpariaethau hyfforddiant iaith Gymraeg ffurfiol yr ymrwymwyd iddynt), a gwelwyd hyn, gan feirniaid, fel diffyg sylfaenol yn narpariaethau Deddf 1993.

Cynlluniau Iaith Gymraeg (1996)

Fel y nodwyd uchod, un o brif ddeilliannau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 (HMSO: 1993) oedd sefydlu'r ddyletswydd i gyrff cyhoeddus baratoi CIG.

Un o ofynion y Ddeddf (Adran 3) oedd bod gan ByIG ddyletswydd i gynghori cyrff cyhoeddus a sefydliadau'r goron ynghylch sut i weithredu'r egwyddor o gydraddoldeb wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru. Roedd hyn hefyd yn cynnwys y ddyletswydd i gynghori'r cyrff hyn ynghylch defnyddio'r Gymraeg yn eu hymwneud beunyddiol â'r cyhoedd yng Nghymru.

Yn ystod y chwarter canrif cyn dyfodiad ByIG, gwelwyd twf graddol mewn gweinyddiaeth Gymraeg gyhoeddus a hynny'n bennaf ym maes llywodraeth leol yn yr ardaloedd Cymreiciaf. Yn ystod y cyfnod hwn gwelwyd cryn amrywiaeth o fewn y wlad o safbwynt y berthynas rhwng iaith a pholisi cymdeithasol a datblygodd ac esblygodd hyn i raddau helaeth trwy ddamwain a hap a thrwy ymateb i ofynion cyhoeddus yn hytrach na thrwy gynllunio gofalus. Fodd bynnag, arweiniodd y datblygiadau a welwyd yn y 1970au a'r 1980au at godi disgwyliadau'r cyhoedd ac at wella eu hadnabyddiaeth o ddefnydd y Gymraeg mewn gweinyddiaeth gyhoeddus, a hynny i'r graddau y datblygodd yn norm sefydliadol mewn rhai achosion penodol e.e. Cyngor Gwynedd. Amrywiol oedd y sefyllfa'n genedlaethol, a'r gwir yw mai tameidiog fu'r llwyddiant ar ei orau, a phrin o gwbl fu'r llwyddiannau yn yr achosion gwaethaf e.e. y gwasanaeth iechyd a'r Swyddfa Gymreig.

Gellid dadlau mai'r hyn a welwyd yng Nghymru yn y cyfnod hwn oedd sefyllfa lle'r oedd llesoliaeth y wladwriaeth wedi creu perthynas dadol a dibynnol rhwng unigolion a'r wladwriaeth; sefyllfa sydd wedi llyffetheirio creadigrwydd unigol. Arweiniodd hyn at sefyllfa o ddemocratiaeth ar ffurf newydd a seiliwyd ar gyfrifoldeb. Fel y nodwyd uchod wrth ymdrin â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, yr egwyddor o *alluogi* sydd wrth wraidd y

ddemocratiaeth hon, a honnir y dylai gwladwriaethau ymateb i anghenion a dyheadau'r 'bobl' yn hytrach na'u harwain i gyfeiriad arbennig. Honna Williams a Morris (2000: 200) fod hyn yn cynnwys ffocws ar y wladwriaeth '*animateur*' sydd yn ymateb i broblemau trwy gyfrwng trefniadaeth, cydweithrediad a chyd-daro rhwng gwasanaethau cyhoeddus a chyrrff a chymdeithasau etholedig, gan arwain 'social actors' i chwarae rhan fwy gweithgar wrth ddatrys problemau cymdeithasol ac economaidd. Mae'r hyn y mae Donzelot (1984) yn ei alw'n *autonomization*, sef llywodraethu cymdeithas trwy gyfrwng hunanlywodraeth, yn greiddiol i'r egwyddor o *alluogi*. Mae'r wladwriaeth sy'n galluogi yn annog y boblogaeth i gymryd rôl fwy gweithredol a datrys 'problemau' ieithyddol (yng nghyd-destun y traethawd hwn). Ceir ymagwedd o'r gwaelod i fyny wrth edrych ar ddyheadau a disgwyliadau'r boblogaeth yng nghyd-destun darparu gwasanaethau.

Yn ymarferol, mae'n deg honni fod safbwynt Williams a Morris uchod yn un braidd yn simplistaidd o safbwynt ByIG gan nad ydynt yn rhagweld nac yn ystyried potensial a gallu ByIG i newid a dylanwadu ar gyfeiriad polisi cyhoeddus. Ar y llaw arall, mae agwedd Donzelot uchod yn gyson â'r hyn y mae van Els (2001: 324) yn ei alw'n fodel o ddwyieithrwydd *non-restrictive*; model a hyrwyddwyd gan ByIG a LIC hyd yma, gyda'r nod o alluogi pawb i siarad ei ddewis iaith.

Ychwanega Lewis (2008) ei farn at y sefyllfa hon hefyd trwy gynnig bod y cynlluniau iaith yn ddogfennau amhersonol sy'n gwrthod y syniad o hawl i'r Gymraeg, ac mae'r elfen hon ynghyd â beirniadaeth Williams a Morris am wendid ByIG a'i CIG, yn nodwedd sydd wrth wraidd y traethawd hwn, lle gwelwn gyrff cyhoeddus yn cynnig hyfforddiant iaith ar sail (i raddau helaeth) canllawiau'r CIG. Ymdrinnir yn helaeth â hyn yng nghorff yr astudiaeth hon a gwelwn i ba raddau y mae beirniadaethau Lewis yn berthnasol o safbwynt hyfforddiant iaith o fewn cyrff sy'n gweithredu CIG.

Serch hynny, sonia Williams a Morris (2000: 106-107) am sefyllfaoedd lle mae defnydd naturiol y Gymraeg wedi crebachu ond hefyd am weithgareddau lle defnyddir y Gymraeg heddiw lle nad arferid ei defnyddio hi, ac mai o ganlyniad i gyfuniad o Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 a pholisi cymdeithasol y mae hynny. Tra'n cydnabod pwynt Lewis na fydd y CIG o angenrheidrwydd yn arwain at, er enghraifft, gynnydd yn nefnydd y Gymraeg yn y

gweithle, gallai arwain at godi statws y Gymraeg a chynyddu defnydd o'r Gymraeg, ac yn yr un modd yng nghyd-destun y traethawd hwn, gallai arwain at gynnydd yn nifer y dysgwyr.

Un o'r gofynion ar ByIG yn y Ddeddf Iaith (Adran 9) oedd yr angen i ByIG (ByIG, 1996a: 4) "gyhoeddi canllawiau i gyrff cyhoeddus a sefydliadau'r goron ynghylch ffurf a chynnwys eu cynlluniau iaith". Yn syml, roedd hyn yn fodd i LICC *alluogi* a gweithredu fel y *wladwriaeth animateur* er mwyn datrys y 'problemau' ieithyddol a leisiwyd gan y boblogaeth. I hwyluso hyn, cyhoeddodd ByIG ddogfen fanwl (1996a) sydd yn cynnig cyngor a chanllawiau ar ffurf fframwaith ymarferol i alluogi gyrff cyhoeddus i baratoi CIG. Roedd y fframwaith hwn yn un hyblyg, o reidrwydd, er mwyn bod o ddefnydd i amrediad eang o sefydliadau gan arbed ByIG rhag gorfod llunio fframwaith ar wahân i sefydliadau unigol. Roedd y canllawiau a'r cyngor a oedd yn gysylltiedig â nhw felly'n cynnwys y materion hynny y dylai sefydliadau eu hystyried wrth baratoi CIG. Gellid dadlau yma mai ffocws ByIG oedd ymateb i anghenion a disgwyliadau'r boblogaeth yn hytrach na thorri cwys strategol newydd, a bod hynny wedi bod yn nodweddiadol o natur ByIG yn ei flynyddoedd cynharaf. Fodd bynnag, fel y gwelir isod yn y bennod hon o safbwynt yr arweiniad a gynigiwyd, newidiodd ffocws ByIG yn hyn o beth yn ystod 10 mlynedd olaf ei fodolaeth (2002-2012) gan gynhyrchu neu hyrwyddo cyhoeddiadau a oedd yn cynnig arweiniad ac arfer da megis *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau* (2001) a *Canllawiau ar gyfer trefnu Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle* (2009).

Gellid dadlau hefyd mai'r hyn a geir yma mewn gwirionedd yw ByIG yn rhoi'r cyfrifoldeb ar y 'gymuned' i weithredu CIG, ac mae'r un peth yn wir hefyd am CyG heddiw. Tra gellid dadlau mai *animateur* oedd ByIG - roedd yn cynnig arweiniad ac eglurhad ond cyfraniad gwan oedd ganddo o ran gweithredu oherwydd ei ddiffyg grym i gosbi a dirwyo. Fodd bynnag, gan mai corff â swyddogaeth 'gynllunio' oedd ByIG (ac yw CyG bellach) cynigia Williams a Morris (2000) ei fod wedi methu yn hyn o beth gan na fu'n ystyried cynllunio ieithyddol ar lefel gymdeithasegol fel pob asiantaeth cynllunio ieithyddol arall gwerth ei halen. Un o brif agweddau ar waith ByIG oedd ei swyddogaeth o ddwyn perswâd a lobbïo a gellid dadlau nad oedd hyn yn rôl deilwng a phriodol i gorff statudol cenedlaethol. Gweithredu cymharol ddiddannedd a welwyd, nad oedd yn sicrhau cydraddoldeb ieithyddol ymarferol a

gwirioneddol i'r Gymraeg ochr yn ochr â'r Saesneg. (Bellach, mae hyn wedi newid fel y gwelir isod oherwydd Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a dyfodiad CyG).

Mae'r feirniadaeth hon wedi ei hanelu'n bennaf at staff y Bwrdd yn hytrach na'r aelodau o bosib (gan fod cynllunwyr iaith uchel eu parch wedi bod yn aelodau dros y blynyddoedd e.e. yr Athro Colin H Williams a'r Athro Colin Baker – er bod Lewis (2008) yn mynegi siom os nad beirniadaeth, am ddiffyg arweiniad a cholli cyfle i roi sylw teilwng i bryderon am dynged yr iaith), ac fel gweision sifil, gellid dadlau mai gweinyddwyr yn hytrach na chynllunwyr oedd mwyafrif staff ByIG (ac yw mwyafrif staff CyG heddiw).

O droi'n ôl at y canllawiau, gan hoelio ein sylw ar faes penodol yr astudiaeth hon, sef hyfforddiant iaith yn y gweithle, ceir ynddynt (o fewn y canllawiau sy'n ymwneud â 'Gweithredu ac Arolygu'r Cynllun') y canllaw canlynol sy'n ymdrin yn bennaf â recriwtio, ond mae'n berthnasol i hyfforddiant iaith yn ogystal (1996a: 36):

mesurau i sicrhau bod gweithleoedd sydd â chyswllt â'r cyhoedd yng Nghymru yn ceisio cael digon o siaradwyr Cymraeg sydd â'r sgiliau priodol er mwyn galluogi'r gweithleoedd hynny i ddarparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg.

Â'r canllawiau hyn yn eu blaenau i ymdrin yn benodol â hyfforddiant iaith hefyd, ac mae'r mesurau perthnasol a grybwyllir yn nodi'r canlynol (ibid: 39):

- Ymrwymiad i annog aelodau o'r staff i ddysgu Cymraeg neu loywi eu Cymraeg, ac i gefnogi a galluogi'r rheiny sy'n dymuno gwneud hynny
- Ymrwymiad i drefnu rhaglenni dysgu a hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar weithleoedd a swyddi sy'n bwysig i wireddiad y cynllun
- Disgrifiad o'r hyn a wneir i weithredu'r ymrwymadau hyn yn unol â'r Cyngor uchod.

Mae'n bwysig nodi mai canllawiau yw'r rhain gyda'r nod o hwyluso darparu gwasanaeth i'r cyhoedd yn ei ddewis iaith. Un o'r gwendidau cysylltiedig pennaf â hyn yw nad ydyw'n rhoi sylw i ddefnydd mewnol y Gymraeg, ac mae gan hyfforddiant iaith rôl eithriadol o bwysig yn fewnol yn ogystal ag yn allanol. Yn wir, mae Williams (2007b: 222) yn cynnig bod:

diffyg mesurau o’r fath yn arafu twf defnydd o’r Gymraeg mewn cyrff cyhoeddus ac mae’n aml yn llesteirio datblygu darparu gwasanaethau cyfrwng Cymraeg.

Mae hyn yn cael sylw yn y safonau newydd (ond amser a ddengys pa mor effeithiol fydd y rhain yn ymarferol) yn gyson ag awgrym Williams ddegawd yn ôl. Pwysigrwydd hyn, fel y nododd yntau oedd sicrhau bod cynnydd yng ngallu ieithyddol y gweithlu er mwyn hwyluso defnydd mewnol y Gymraeg ond hefyd er mwyn datblygu gwasanaethau cyhoeddus o’r radd flaenaf yng Nghymru.

O ystyried y canllawiau sy’n ymwneud â ‘Dysgu Cymraeg’ yn benodol, ystyrir bod y negeseuon a roddwyd yn gadarnhaol ar y cyfan. Isod yn ffigurau 1 a 2, ceir casgliad o’r cyngor a ystyrir yn gadarn (ffigur 1) ac yn llai cadarn (ffigur 2) gan yr ymchwilydd, ynghyd â sylwadau gwerthusol yr ymchwilydd arnynt. Yn y lle cyntaf, ceir cyngor cadarn fel a ganlyn (1996a: 38-39):

Cyngor	Sylwadau ar y cyngor
“Bydd gofyn bod rhaglenni gwaith yn caniatáu digon o amser i alluogi staff i ddilyn eu cyrsiau yn rheolaidd”	Gwneir yn glir y dylid neilltuo amser i staff ddilyn eu cyrsiau ac mae defnydd yr ymadrodd “yn rheolaidd” yn cyfeirio at yr angen i osgoi sefyllfaoedd lle mae staff yn cael eu tynnu o’u gwersi oherwydd blaenoriaethau gwaith.
“Mae’n bwysig cynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus”	Yn naturiol, gofynnir i weithleoedd gynllunio eu rhaglenni hyfforddiant yn ofalus a hynny er mwyn sicrhau gwerth am arian i’r cyflogwr ond hefyd hyfforddiant effeithiol ac effeithlon i’r cyflogai.
“Mae’n fuddiol hefyd bod dysgwyr yn gwybod am gydweithwyr sy’n siarad Cymraeg neu sy’n dysgu”	Mae hon yn elfen gefnogol bwysig i staff. Nid yw dysgu mewn ffordd ynysig yn effeithiol ac mae cydnabyddiaeth eang ym maes CiO bod defnyddio ac ymarfer y Gymraeg y tu allan i’r dosbarth ffurfiol yn gymorth mawr i ddatblygu sgiliau iaith. Yn naturiol, lle bo cydweithwyr sy’n siarad Cymraeg ar gael, mae’n gwneud synnwyr perffaith i fanteisio ar gefnogaeth barod.
“Dylid ceisio sicrhau ... cymorth i staff wrth iddynt ddysgu’r iaith – er budd y cyflogwr a’r cyhoedd”	Yr awgrym yma yw gorau po gyntaf y bydd y cyflogai yn dysgu Cymraeg gan y bydd y sgiliau yn ddefnyddiol i’r cyflogwr fedru darparu gwasanaeth Cymraeg yn gynt, ac yn yr un modd bydd yn galluogi’r cyhoedd i dderbyn gwasanaeth Cymraeg. Er mwyn hwyluso hyn, yr hyn sydd dan sylw yw darparu adnoddau dysgu ychwanegol (e.e. CDau, Apiau) a chyfleoedd anffurfiol i ymarfer eu Cymraeg.

“Pa nodau ddylid eu gosod ar gyfer staff sy’n dysgu”	Mae gosod nodau yn dasg syml ond allweddol. Mae’n rhaid wrth nodau clir er mwyn i’r dysgwr a’r cyflogwr wybod pa sgiliau sy’n rhaid eu hennill, ac erbyn bryd. Heb hynny, mae risg o gynydd araf a buddsoddiad aneffeithlon.
“Pa gyrsiau sydd fwyaf addas”	Heb gynllunio bwriadus mae peryg o ddewis y cwrs cyntaf y clywir amdano. Dylid ymchwilio i natur y cyrsiau, ansawdd y darparwr a beth sy’n gweddu orau i ofynion y dysgwr a’i weithle.
“Sut i ddefnyddio sgiliau newydd pob aelod o’r staff yn y gweithle”	Os am fuddsoddi mewn hyfforddiant iaith i staff, dylid gwneud hynny am reswm h.y. er mwyn diwallu angen penodol yn y gweithle. Dylid gochel rhag cynnig hyfforddiant i staff a bodloni ar hynny, ond yn hytrach, dylid bod yn glir ynghylch sut y bydd disgwyl i staff ddefnyddio’r Gymraeg unwaith y byddant wedi ei dysgu (a gellir gwneud hyn yn raddol wrth i unigolion ennill y sgiliau).

Ffigur 1 – Gwerthusiad o gyngor ‘cadarnhaol’ gan ByIG ar hyfforddiant iaith

Ond, ar y llaw arall, ceir cyngor llai cadarn hefyd (ibid: 38):

Cyngor	Sylwadau ar y cyngor
“Bydd sefydliadau, gobeithio, yn dymuno cefnogi eu cynllun drwy annog a chefnogi aelodau presennol o’r staff i ddysgu Cymraeg”	Mae’r cyngor hwn yn fwy goddefol na’r cyngor uchod, ac nid yw’n gyson a rhai o’r cynghorion hynny. Nid yw’n ieithwedd sy’n awgrymu y <i>dylid</i> cynnig hyfforddiant iaith i staff, nac yn cynnig arweiniad cadarn ar yr hyn y dylid ei wneud o ran hyfforddiant iaith.
“Gall hyfforddi staff i lefel lle gallant sgwrsio yn gyfforddus yn Gymraeg olygu adnoddau sylweddol, yn nhermau ariannol ac yn yr ymrwymiad amser sydd ei angen”	Mae’r cymal hwn yn sôn am fuddsoddiad arian ac amser mawr er mwyn gweld canlyniadau. Gallasai’r datganiad hwn olygu fod gweithleoedd yn cefnu ar hyfforddiant iaith, neu o leiaf yn cyfyngu ar yr hyn a geir i staff, ac yn effeithio ar allu neu ddyhead gweithle i weinyddu (o leiaf yn rhannol) yn y Gymraeg. Er bod y datganiad hwn yn cynnig gonestrwydd, mae’n osodiad syml a geir y tu allan i gyd-destun manteision hyfforddiant iaith a sut y gallai weithio’n ymarferol er lles y cyflogwr.

Ffigur 2 – Gwerthusiad o gyngor ‘llai cadarnhaol’ gan ByIG ar hyfforddiant iaith

Roedd cynnig cyngor agored a gonest yn amlwg yn allweddol i hygyrdd y canllawiau ond mae perygl amlwg o awgrymu, yn y cyngor llai cadarn, fod hyfforddiant iaith yn ddewisol ac yn ddrud, gan olygu y gallasai gweithleoedd gefnu ar hyfforddiant iaith neu beidio ei gymryd o ddifrif. Gallai hyn fod yn arbennig o wir yn achos sefydliadau lle na welir diwylliant sy’n hyrwyddo’r Gymraeg. Er nodi manteision y buddsoddiad yn y canllawiau awgrymir y gellid fod wedi geirio hyn yn llai negyddol.

Mae Dangosydd yr Iaith Gymraeg Rhif 4 (DIG 4) yn gofyn am wybodaeth ynghylch nifer a chanran y staff sydd yn derbyn hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle. Dyma un o'r dangosyddion y mae'n rhaid adrodd arno wrth lunio adroddiad monitro blynyddol i CyG (ByIG gynt). Gwendid sylfaenol y dangosydd hwn yw nad ydyw'n rhoi sylw o gwbl i'r canllawiau defnyddiol a mesuradwy a restrir uchod a fyddai'n cynnig darlun llawer cliriach o sefyllfa hyfforddiant iaith o fewn y gweithle. Yn hytrach, yr hyn a geir yw data meintiol sylfaenol yn hytrach na dadansoddiad meintiol ac ansoddol manylach.

Roedd y gyfundrefn a ddeilliodd o Ddeddf 1993 yn arbennig o dda wrth hybu paratoi CIG (a dangosyddion perfformiad yn yr achos hwn), ond fel y nododd Williams (2007b: 221) "nid yw mor effeithiol o ran arolygu a sicrhau gweithrediad cynlluniau", ac roedd hyn yn amlwg oherwydd y diffyg gorfodaeth a oedd yn gysylltiedig â'r Ddeddf honno.

Strategaeth ar gyfer yr iaith Gymraeg (1996)

Lluniwyd y ddogfen hon gan ByIG, a'i nod yn syml oedd sicrhau dyfodol ffyniannus i'r Gymraeg. Nodwyd, ar y pryd, mai strategaeth ar gyfer ByIG yr oedd hi yn y bôn, ond o fod wedi ymgynghori'n eang ar ei chynnwys, gobaith ByIG oedd y byddai'n datblygu i fod yn strategaeth ehangach ar gyfer yr iaith maes o law.

Gosodwyd pedair prif her neu nod fel rhan o'r strategaeth (1996b: 7-8), sef:

- "Cynyddu niferoedd y bobl sy'n gallu siarad Cymraeg
- Darparu cyfleoedd i ddefnyddio'r iaith
- Newid arferion defnyddio'r iaith, ac annog pobl i gymryd mantais o'r cyfleoedd a ddarperir
- Atgyfnerthu'r Gymraeg fel iaith gymunedol."

Fel rhan o'r nod cyntaf uchod, noda ByIG (ibid: 10) fod yn:

rhaid canolbwyntio ar grwpiau o fewn y boblogaeth lle mae dylanwadu'n gadarnhaol er mwyn cynyddu niferoedd y siaradwyr Cymraeg yn bosibl ac yn debygol o fod yn effeithiol.

Yn y cyd-destun hwn, rhestrir 'oedolion sy'n dysgu Cymraeg' fel un o'r pedwar prif faes y dylid eu targedu (yn ogystal â phlant a phobl ifainc; rhieni a'r teulu estynedig; a chfundrefnau cynhaliol).

Wrth ymhelaethu ar hyn, cynigia'r ddogfen y dylid adeiladu ar lwyddiant denu oedolion i ddysgu Cymraeg trwy gynnig hyfforddiant i unrhyw un sy'n dymuno ei dderbyn. Nodir tri amcan penodol:

1. Cryfhau'r ddarpariaeth ar gyfer gloymi Cymraeg a hyfforddiant yn y gweithle
2. Sicrhau bod cyfleoedd ar gael i bobl ddysgu Cymraeg a bod cyhoeddusrwydd priodol yn cael ei roi i'r cyfleoedd hyn
3. Cynyddu nifer y bobl sy'n llwyddo i ddysgu Cymraeg.

Er mwyn cyflawni hyn, gosododd ByIG nodau iddo'i hun (ibid: 15), sef:

- "Cadw gorolwg strategol dros y maes i sicrhau darpariaeth ddigonol ledled Cymru
- Marchnata Cymraeg i Oedolion, ar y cyd ag eraill sy'n gweithio yn y maes".

Yn naturiol, gwelwyd y nodau hyn fel modd o weld cynnydd yn y niferoedd a oedd yn defnyddio'r Gymraeg, yn enwedig yn y gweithle. Yr hyn a gafwyd yma oedd mynegiant o ddyhead ByIG yn unig heb strategaeth fesuradwy a gweithredol i fesur llwyddiant y nodau. Tra nad oes dim o'i le ar strategaeth elfennol o'r fath wrth reswm, gan na luniwyd cynllun i'w weithredu gan ByIG, a chan na fu ByIG yn monitro'r agweddau y cyfeirir atynt yn y nodau, mae'n amhosibl mesur llwyddiant y strategaeth. Fodd bynnag, mae'n deg dweud bod ByIG wedi cyhoeddi dogfennau strategol eraill ar faterion cysylltiedig ar ôl 1996 (y cyfeirir atynt isod) ond ac eithrio'r ddogfen *Hyfforddiant Iaith yn y Gweithle: Canllawiau* (a gaiff sylw manylach isod), 5 mlynedd yn ddiweddarach yn 2001, nid oeddent yn ddilyniant uniongyrchol o'r strategaeth hon a oedd yn cynnig golwg ar newid mesuradwy dros gyfnod o flynyddoedd.

Mae'n bwysig nodi hefyd bod y cyfrifoldeb am faes CiO wedi trosglwyddo o ByIG i ELWa, ar ôl sefydlu ELWa (Education and Learning Wales) yn 2000. Corff cyhoeddus oedd hwn gyda

chyfrifoldeb am addysg ôl-16 yng Nghymru, a ariannwyd gan LICC. Unodd ELWa gyda LICC yn 2006 a symudodd y chyfrifoldeb am CiO i'r Adran Addysg a Sgiliau. Er i ByIG golli'r chyfrifoldeb am CiO bryd hynny felly, roedd yn parhau i ariannu prosiectau dysgu anffurfiol ac elwodd maes CiO o'r cyllid hwn. Roedd ByIG yn amlwg yn gweld pwysigrwydd hyfforddiant iaith fel rhan o'i rôl ehangach o weithrediad effeithiol CIG a pharhaodd i gynnig cyngor ac arweiniad fel yr amlygir isod yn y bennod hon.

Er bod *Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg* (1996) wedi amlygu themâu yr oedd nifer o gyrrff cysylltiol wedi cytuno yr oedd angen rhoi sylw iddynt, mae'n rhesymol awgrymu na chafodd y materion hyn sylw penodol ByIG cyn iddo ddod i ben yn 2012. Ymhen 10 mlynedd ar ôl cyhoeddi'r strategaeth hon a'r nodau hyn yn 1996, sefydlwyd 6 chanolfan bwrpasol ledled Cymru i fod yn gyfrifol am ddatblygiad strategol CiO yn 2006. Roedd y Canolfannau hyn yn etifeddu'r chyfrifoldeb am bob agwedd ar hyfforddiant iaith i oedolion, gan gynnwys yr hyn yr oedd ByIG yn cyfeirio ato yn ei strategaeth, sef gloywi, hyfforddiant yn y gweithle, hyrwyddo darpariaeth a chynyddu nifer y dysgwyr. Er i'r Canolfannau hyn ddod i ben yn 2016 o ganlyniad i adolygiad i faes CiO a gomisiynwyd gan LLC (2013) dan gadeiryddiaeth Dr Haydn Edwards, mae tystiolaeth glir o ffynonellau megis arolygon Estyn a data blynyddol a gyflwynwyd gan y Canolfannau i LLC, fod y meysydd hyn wedi gweld cynnydd sylweddol. Yn wir, o graffu ar adroddiad Estyn (2011) ar arolwg a gynhaliwyd yng Nghanolfan CiO Gogledd Cymru, ceir datganiadau megis "Mae safonau cyflawniad dysgwyr canolfan ranbarthol y Gogledd yn rhagorol" (ibid: 4); a "Mae system sicrhau ansawdd y ganolfan yn cynnig model sy'n werth ei efelychu mewn sectorau eraill" (ibid: 9). Mae hon yn un enghraifft o sut y sicrhawyd y safonau hyn o fewn cwta 5 mlynedd i sefydlu trefn y Canolfannau.

Strategaeth Cymraeg i Oedolion (1999)

Lluniwyd y ddogfen hon gan ByIG ac mae'r pwyslais ynddi ar sicrhau cynllunio strategol ar gyfer maes CiO ar lefel genedlaethol. Cynigiwyd yn gryf yn y ddogfen mai'r ffordd o wneud hyn oedd trwy sefydlu Uned Gydlyn Ganolog ar gyfer CiO ac y dylai LICC fuddsoddi'n sylweddol yn honno.

Roedd ByIG o'r farn y byddai Uned o'r fath yn fodd i farchnata'n fwy effeithiol, i ddarparu adnoddau cenedlaethol ac i ddatblygu dulliau newydd o ddarparu megis cyrsiau o bell neu gyrsiau cyfunol. Yn ddiddorol hefyd, cydnabyddir y potensial i ddatblygu hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle oherwydd y galw cynyddol yn y sector hwn, a hynny'n bennaf o ganlyniad i'r angen i sicrhau darpariaeth hyfforddiant iaith mewn CIG. Gwelwyd hyn gan BYIG fel modd o gyflawni ei anghenion CiO a CIG gyda'i gilydd.

Roedd y ddogfen hon yn rhagweld y byddai newidiadau arwyddocaol megis sefydlu LICC yn arwain at newidiadau cadarnhaol o ran ymdeimlad o hunaniaeth Gymreig, ac y byddai galluogi plant rhwng 14-16 i astudio'r Gymraeg fel pwnc ail iaith yn arwain at alw mawr am athrawon a gweithwyr a fyddai'n ddwyieithog. Er, yng nghyd-destun adroddiad Davies rai blynyddoedd yn ddiweddarach (LIC, 2013a); nododd yr awdur ar wefan *Cymru Fyw*, (BBC, 2013) ei bod hi'n:

unfed awr ar ddeg ar y Gymraeg fel ail iaith. Mae lefelau cyrhaeddiad disgyblion yn is nac y maen nhw mewn unrhyw bwnc arall. Petai hyn yn wir am Fathemateg, neu Saesneg, fe fyddai chwyldro wedi digwydd.

Mae hyn yn gyson â'r farn a fynegwyd yn ddiweddarach gan Williams (2007b) (wrth gyfeirio at yr hyn a ddatblygodd yn Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011), a gynigiodd bod sicrhau pwerau deddfu lleol yn cynnig mwy o gyfleoedd o safbwynt datblygu polisi iaith cadarn.

Er hyn, rhagwelwyd y byddai'r newidiadau gwleidyddol hyn yn arwain at gynnydd yn y galw am gyrsiau CiO ac y byddai angen rhaglen addysgu gynhwysfawr; ymchwil i fethodoleg dysgu, fframwaith o gymwysterau ar gyfer tiwtoriaid a dysgwyr a threfn i godi safonau.

Mae'n wir i ddweud fod agweddau megis ymchwil, cymwysterau ac ansawdd wedi cymryd camau breision ymlaen ym maes CiO ond ni wireddwyd y gobaith o weld cynnydd arwyddocaol yn y niferoedd sy'n dysgu (LIC, 2013b). Roedd hyn yn rhannol oherwydd amgylchiadau gwleidyddol a sosio-economaidd a oedd yn milwrio yn erbyn twf dysgu ail iaith ymysg oedolion, ac yn eironig, yn rhannol oherwydd aneffeithiolrwydd y cynlluniau

iaith o safbwynt hyfforddiant iaith yn y gweithle; a manylir ar hyn yn ddiweddarach yn y traethawd hwn.

Wedi dweud hynny, roedd y weledigaeth hon yn un ddilys ar y cyfan, ac yn un a wireddwyd yn rhannol trwy sefydlu 6 Chanolfan CiO (yn hytrach na chonsortia addysg oedolion) i ymgymryd â'r swyddogaethau y cyfeiriwyd atynt yn y strategaeth hon, ac a wireddwyd ymhellach yn 2016 wrth sefydlu 'uned ganolog' a oedd yn atebol i LIC, sef y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol. Teg yw dweud fod y weledigaeth hon gan ByIG yn 1999 yn un sydd wedi dylanwadu ar bolisi LICC ac wedi siapio'r modd y datblygodd maes CiO yn y blynyddoedd nesaf.

Yr Iaith Gymraeg: Cenhadaeth a Gweledigaeth ar gyfer 2000-2005 (1999)

Lluniwyd y ddogfen hon gan ByIG (1999b), yn ddilyniant naturiol i *Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg* (1996b) y cyfeiriwyd ati uchod. Yn ei hanfod, mae hon yn ddogfen sy'n pwysleisio pwysigrwydd cynllunio ieithyddol effeithiol er mwyn sicrhau parhad y Gymraeg, ac yn amlinellu pa fentrau a thargedau sydd angen eu cyflawni yn ystod y 5 mlynedd ar ôl ei chyhoeddi.

Cryfder y ddogfen hon yw bod holl amcanion ByIG a thargedau penodol a restrir yn rhai sydd wedi eu meintioli, eu hamserlennu a'u costio, ac felly'n cynnig strategaeth glir i LICC ei hystyried wrth ddatblygu ei pholisïau a'i strategaethau ar gyfer y Gymraeg.

O safbwynt hyfforddiant iaith i oedolion, fel y crybwyllwyd eisoes roedd ByIG yn gyfrifol am CiO (trwy gyllid a dderbyniwyd gan Gyngor Cyllido Addysg Bellach yng Nghymru) adeg ysgrifennu'r ddogfen hon (1999) a cheir ynddi dri tharged tymor byr penodol. Y cyntaf oedd y prif nod a nodwyd uchod yn y *Strategaeth Cymraeg i Oedolion* (1999), sef sefydlu uned ganolog i gydlynu maes CiO yn genedlaethol. Y ddau darged arall oedd cydweithio gyda'r Consortia addysg oedolion er mwyn cynyddu nifer y dysgwyr a sicrhau dilyniant o un lefel i'r nesaf gan gynyddu nifer y dysgwyr a oedd yn cyrraedd rhuglder.

Roedd y ddogfen hon a'r nodau uchod yn tanlinellu'r angen clir a welwyd ymysg cynllunwyr iaith Cymru i 'broffesiynoli' maes CiO, ac fel rhan annatod o hynny, roedd yn golygu proffesiynoli hyfforddiant iaith yn y gweithle.

Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau (2001)

Diben y ddogfen hon oedd (2001: 3):

rhoi canllawiau a chynghor ymarferol i gyflogwyr – boed hwy o'r sectorau cyhoeddus, preifat neu wirfoddol – ynglŷn â sut mae adnabod, trefnu a blaenoriaethu hyfforddiant iaith Gymraeg fydd yn ateb eu hanghenion hwy.

Fel y nodir uchod, er bod *Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg* a gyhoeddwyd gan ByIG yn 1996, yn cyfeirio at y nod o gryfhau hyfforddiant iaith yn y gweithle, ni chafwyd unrhyw arweiniad pellach gan ByIG nes iddynt gyhoeddi *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau*, 5 mlynedd yn ddiweddarach. Oherwydd y bwch rhwng y ddau gyhoeddiad, mae'n annhebygol fod y naill yn deillio o'r llall, ond ar y llaw arall, mae'n amlygu'r ffaith fod hyfforddiant iaith yn y gweithle yn thema amlwg yng ngwaith ByIG yn ystod y cyfnod hwn.

Yr hyn a oedd yn newydd ac yn gadarnhaol iawn am y ddogfen hon oedd ei bod yn edrych y tu draw i'r syniad arwynebol o gynnig hyfforddiant iaith fel un weithred gyfansawdd. Yn hytrach, rhoddwyd sylw i rychwant o agweddau fel:

- Asesu anghenion sgiliau
- Llunio cynlluniau datblygu iaith personol
- Datblygu rhaglenni hyfforddi
- Canfod darparwyr cyrsiau addas
- Sicrhau gwerth am arian

gyda'r nod o gynorthwyo cyflogwyr i sicrhau hyfforddiant priodol ac effeithiol. Llwyddodd ByIG i wneud hyn i raddau oherwydd ei arfer cyffredin o gynnwys cyfranddeiliaid allweddol yn y broses o lunio'r canllawiau. (e.e. yn yr achos hwn cafwyd mewnbwn gan rai o reolwyr mwyaf profiadol maes hyfforddiant iaith ledled Cymru).

O safbwynt cynllunio hyfforddiant effeithiol mae'r ddogfen hon yn cynnig arweiniad cadarn i weithleoedd ac yn rhoi sylw i'r agweddau gwahanol sy'n rhannau pwysig o gynllunio hyfforddiant iaith. Cynigir fod y ddogfen hon yn un bwysig iawn fel canllaw i weithleoedd drefnu hyfforddiant iaith mewnol i'w staff mewn modd strategol a chost effeithiol.

Awgrymir ymhellach, fodd bynnag, na fu'r ddogfen hon mor ddylanwadol ag y gallasai fod wedi bod oherwydd:

- Yr unig beth a fesurwyd gan ByIG oedd nifer a chanran y gweithlu a oedd yn dysgu Cymraeg. Nid oedd ByIG yn monitro gweithrediad hyfforddiant iaith yn helaethach na hynny ac roedd sefydliadau cyhoeddus yn ymwybodol o hynny. O'r herwydd gellid dadlau y tanseiliwyd, yn anfwriadol, werth y canllawiau ymysg cyrff cyhoeddus.
- Ni chafwyd unrhyw ddilyniant arweiniol i'r ddogfen a fyddai wedi bod yn fodd i gadw'r cyngor a'r arferion da yn amlwg yng ngwaith beunyddiol swyddogion iaith. Ategwyd hyn gan Gwmni Iaith wrth iddynt ymhél â phrosiect cysylltiedig i ByIG, a arweiniodd at gyhoeddi *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog* (gan Gwmni Iaith, 2006). Mae'n debyg bod yr adroddiad hwn yn sail i gyhoeddiad LICC 3 mlynedd yn ddiweddarach, *Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle* (2009) - manylir ymhellach ar y cyhoeddiad hwn isod. Fodd bynnag, awgryma Cwmni Iaith yn ei gyhoeddiad fod ByIG wedi colli cyfle i gynnig arweiniad clir am gynllunio hyfforddiant strategol effeithiol, ac adeiladu ar *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau*, trwy hepgor elfennau pwysig o argymhellion Cwmni Iaith o'r canllawiau.

Ein Hiaith : Ei Dyfodol (2002)

Un o brosiectau cyntaf Llywodraeth newydd Cymru o safbwynt yr iaith Gymraeg oedd adolygiad cynhwysfawr o'r iaith Gymraeg gan ei Bwyllgorau Diwylliant ac Addysg ar y cyd. Deilliodd y gwaith o "nod cydnabyddedig y Cynulliad o greu Cymru ddwyieithog a chynnig strategaeth gadarn i gyflawni hynny" (LICC, 2002: 3). Fodd bynnag, gwnaed hynny mewn cyd-destun lle cydnabuwyd fod sefyllfa'r Gymraeg yn fregus, a nodir "roedd yn amlwg o'r cychwyn cyntaf nad oedd sefyllfa lle'r oedd 18% yn unig o'r boblogaeth yn siarad Cymraeg yn gynaliadwy" (ibid: 3).

Er mwyn mynd i'r afael â'r nod a'r her uchod, penderfynwyd y byddai'r adolygiad yn rhoi sylw i'r pedair thema ganlynol (ibid: 18):

- Galluogi pobl i ddefnyddio'r naill iaith neu'r llall neu'r ddwy ymhob agwedd o fywyd cenedlaethol ac yn eu cymunedau
- Cefnogi'r Gymraeg fel iaith y teulu a'r gymuned
- Darparu cyfleoedd i bobl ddysgu Cymraeg, a'i defnyddio
- Hyrwyddo parch cyfartal tuag at y Gymraeg a'r Saesneg, a chynnal y consensws a'r ewyllys dda genedlaethol at ddwyieithrwydd.

Gan adeiladu ar yr uchod (y trydydd pwynt bwled yn benodol), mae'r adolygiad yn rhoi sylw penodol i thema "darparu cyfleoedd i bobl o bob oed ddysgu Cymraeg" (ibid: 43) ac yn neilltuo cyfran o'r adroddiad i sôn am CiO. Disgrifir y sefyllfa a oedd yn bodoli cyn dyfodiad y 6 Chanolfan CiO yn 2006 a diddorol yw nodi fod y gwendidau a restrir yn y maes yn cynnwys materion fel niferoedd bach yn sefyll arholiadau; cyfleoedd prin i ddilyn gyrfa yn y maes; yr angen am hyfforddiant a datblygiad proffesiynol; prinder cyllid; yr angen am ymchwil; a'r angen i ddatblygu adnoddau dysgu ac addysgu.

Yn arwyddocaol o safbwynt hyfforddiant yn y gweithle hefyd, adnabuwyd yr angen i ddatblygu'r Gymraeg yn y cyd-destun hwn. Yn wir, roedd argymhellion yr adolygiad yn 2002, megis sefydlu canolfan genedlaethol, a 'phroffesiynoli' maes CiO yn cynnig yr union newidiadau a welwyd gyda dyfodiad y Canolfannau CiO yn 2006 a CDCG yn 2015.

Dyfodol Dwyieithog (2002)

Yn dynn ar sodlau *Ein Hiaith : Ei Dyfodol* (ym mis Gorffennaf 2002), cyhoeddwyd datganiad polisi cyntaf LICC ar y Gymraeg, sef *Dyfodol Dwyieithog* (2002). Yn eu Rhagair ar y cyd, mae Prif Weinidog Cymru a'r Gweinidog dros Ddiwylliant, Chwaraeon a'r Iaith Gymraeg yn cyfeirio at ganfyddiadau *Ein Hiaith : Ei Dyfodol* gan fwrw ymlaen â'r materion a godwyd. Fel cyd-destun i hynny, datganir yn y rhagair hwn (ibid: 1):

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn gwbl ymrwymedig i adfywio'r iaith Gymraeg a chreu Cymru ddwyieithog Byddwn yn sicrhau bod gennym strwythurau effeithiol yn eu lle i alluogi unigolion i ddysgu neu i gaffael yr

iaith.

Datganiad polisi oedd *Dyfodol Dwyieithog*, ac ochr yn ochr â *Iaith Pawb* (2003) a drafodir isod, dyma oedd y datganiadau cyntaf erioed am adfywio ieithyddol a welwyd ar lefel llywodraeth. Er bod cryn sylw i le addysg statudol wrth arfogi'r boblogaeth ddi-Gymraeg gyda sgiliau Cymraeg, prin oedd y sylw a roddwyd i bwysigrwydd ennill y sgiliau hyn fel oedolion, a gobeithir y bydd y gwaith ymchwil hwn yn ddechrau ar y gwaith o lenwi'r bwlch hwn. Yr unig ddatganiad a gafwyd yn y cyswllt hwn (ibid: 19) oedd:

Bydd Llywodraeth y Cynulliad yn annog oedolion i ddysgu'r iaith, yn enwedig mewnfudwyr i'r ardaloedd lle siaredir y Gymraeg yn bennaf. Byddwn yn sicrhau, mewn cydweithrediad ag ELWa, fod darpariaeth effeithiol a chyson o gyrsiau addysg oedolion ar hyd a lled Cymru.

Cydnabu'r awduron mai dechrau'r broses oedd y ddogfen hon ac y byddai LICC a'r Gweinidogion yn cymryd cyfrifoldeb am brif-lifo'r Gymraeg i bob maes polisi. Nodwyd y byddent hefyd yn cyhoeddi cynllun gweithredu, (sef *Iaith Pawb*), a fyddai'n manylu ar bolisiau amrywiol ar gyfer y blaenoriaethau a restrwyd uchod.

Er gwaethaf diffyg gwybodaeth a chig yn y ddogfen (yn arbennig o safbwynt dysgu Cymraeg i Oedolion), mae'n rhaid derbyn y ddogfen hon fel yr hyn ydy hi; datganiad o fwriad y llywodraeth ar y pryd, a gweledigaeth a brofodd yn bwysig fel sail ar gyfer *Iaith Pawb*.

Iaith Pawb (2003)

Gyda datganoli yn 1999, trosglwyddwyd nifer o'r swyddogaethau a gyflawnwyd gan y Swyddfa Gymreig i LICC, a golygodd hyn hunan lywodraethiant cynyddol i Gymru (Royles, 2007). Mae LICC wedi gweithredu fel sefydliad dwyieithog o'r cychwyn cyntaf, ac er bod lle dilys iawn i herio effeithiolrwydd a didwylledd hynny, mae'n bwysig nodi fod LICC, yn ei thymor cyntaf, wedi cyhoeddi *Iaith Pawb*, dogfen a oedd yn ei hymrwymo i warchod, hyrwyddo a datblygu'r Gymraeg, na welwyd ei math o'r blaen. Am y rheswm hwn, ac

oherwydd y goblygiadau i faes hyfforddiant iaith, rhoddir sylw perthnasol manwl i'r cyhoeddiad hwn isod.

Is-deitl *Iaith Pawb* oedd *Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer Cymru Ddwylieithog*, ac ar y pryd, dyma oedd y ddogfen bwysicaf a gyhoeddwyd gan LICC mewn cysylltiad â'r iaith Gymraeg. Pwysleisir cefnogaeth y sefydliad tuag at yr iaith gan nodi, er enghraifft, fod LICC (ibid: 1) "wedi ymrwymo i'r achos o adfywio a rhoi egni newydd i'r Gymraeg" a bod bwriad i "lunio cynllun cenedlaethol ar gyfer Cymru ddwyieithog", (a dyna yw "*Iaith Pawb*" mewn gwirionedd).

Wrth adolygu'r ddogfen hon yn Barn, mae Gruffudd (2002: 20) yn datgan:

Mae *Iaith Pawb* yn ddogfen bwysig o ran dod â chynllunio iaith i brif ffrwd llywodraethu yng Nghymru. Ni fyddai dogfen o'r fath wedi dod heb fod gan Gymru ei chynulliad ei hun.

Mae Redknapp (2008: 43) yn dilyn trywydd tebyg, ond gan gyfeirio at agwedd gynhwysol tuag at adfywio'r iaith, ac yn cynnig bod "*Iaith Pawb*":

wedi cynnig, am y tro cyntaf, ddatganiad polisi am y Gymraeg sydd wedi dod yn rhan o ddisgwrs asiantaethau a chyrff nad oeddynt, cyn hynny, wedi meddu ar unrhyw fath o bwynt cyfeirio cyn belled ag yr oedd y Gymraeg yn y cwestiwn.

Adleisir y farn hon gan Williams (2004: 5-6) ac mae'n cynnig mai dyma'r cyhoeddiad mwyaf pellgyrhaeddol a welwyd erioed ym maes hyrwyddo ieithyddol swyddogol yng Nghymru, a'i fod yn cynrychioli ymrwymiad hanesyddol a diffuant gan LICC. Fodd bynnag, mae'n cynnig gair o rybudd ar yr un pryd:

this is work in progress, for the declared aims do not square with the current relatively low investment or provide sufficient specification of any proposed increased expenditure on elements which conduce to robust bilingualism.

Dair blynedd yn dilyn cyhoeddi *Iaith Pawb*, yn dilyn cyfnod o gnoi cil ar y ddogfen, mae Williams (2007a: 397) yn crynhoi'r consensws a gafwyd ynghylch y ddogfen erbyn hynny, sef dogfen uchelgeisiol ond heb sail i'w hamcanion:

Realistically, *Iaith Pawb* should be treated as a signal of good intent by a government which has yet to work out exactly how to operationalize its wish list. It is best regarded as a template, a framework for action, rather than a prescriptive set of promises.

Mewn gweithiau diweddarach sy'n cymharu strategaethau iaith rhai o ieithoedd llai Ewrop, mae Williams (2013) yn adleisio'r farn hon ac yn cyfeirio at nifer o wendidau allweddol o fewn y strategaeth.

Roedd dogfen ByIG, *Yr Iaith Gymraeg: Cenhadaeth a Gweledigaeth ar gyfer 2000-2005*, a drafodwyd uchod, wedi gosod disgwyliadau uchel ynghyd â'r math o weledigaeth a ddylai fod yn sail i gynllunio, gan gynnwys strategaeth a thargedau clir. Fodd bynnag, yn ôl Redknapp (2008), yn dilyn trafodaethau mewnol gan bwyllgorau Cynulliad Cenedlaethol Cymru cyhoeddwyd strategaeth fwy amwys ar ffurf *Iaith Pawb*. Er mai hwn oedd y fframwaith strategol ar gyfer sicrhau ffyniant y Gymraeg yn negawd cyntaf yr unfed ganrif ar hugain, noda Redknapp (ibid: 44):

Ers dydd ei chyhoeddi, fodd bynnag, bu'r derbyniad a roddwyd iddi yn gymysgedd o groeso gofalus a beirniadaeth, ac nid gormodiaith fyddai nodi siom a theimlad o golli cyfle yn elfen o'r feirniadaeth honno.

Serch hynny, â Redknapp yn ei blaen (ibid: 44) i ddweud mai:

annheg fyddai awgrymu bod y camau gweithredu a geir yn y ddogfen yn gwbl ddi-werth. Buont yn ffordd ddigon derbyniol o dynnu sylw at themâu neu ffactorau sydd wedi rhwystro twf o fewn y gyfundrefn addysg Gymraeg dros y blynyddoedd, ac maent wedi rhoi sêl bendith i rai datblygiadau a allai, gydag amser, arwain at gynnydd yn y ddarpariaeth addysgol.

Un o brif nodau *Iaith Pawb* (2003: 11) oedd gweld “y ganran o bobl Cymru sy’n gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu 5 pwynt canran o’r ffigwr a ddaw i’r amlwg o gyfrifiad 2001” (erbyn 2011). Roedd hwn yn ddatganiad enfawr a beiddgar o ystyried fod gostyngiad cyson wedi bod o un cyfrifiad i’r llall yn yr ugeinfed ganrif, ac yn wir awgryma Williams (2004: 14), “there appears to have been little statistical or sociolinguistic thought given to the determination of this target”.

Y cwestiwn allweddol oedd sut y byddai hyn yn cael ei gyflawni. Mae’r ddogfen hon yn cydnabod yr angen i roi sylw i amrediad eang o feysydd er mwyn cynnal a chryfhau sefyllfa’r Gymraeg. Ymdrinnir â materion megis arweiniad gwleidyddol a strategol LICC, nifer o agweddau sosio-economaidd megis datblygu economaidd, adfywio cymunedol a symudiadau poblogaeth; ynghyd â gwahanol agweddau ar addysg i bob haen o’r gymdeithas. Yn naturiol, yr agwedd olaf hon sydd o ddiddordeb penodol yn y traethawd hwn. Fodd bynnag, prin iawn yw’r cyfeiriadau at hyfforddiant iaith i oedolion. Noda Williams eto (2007a: 396), “There is also far too little on L2”. Yr unig gyfeiriad a geir tuag at Gymraeg i Oedolion ydy’r nod yng nghorff y ddogfen sy’n nodi (ibid: 44):

Datblygir dull cydlynus o ddarparu Cymraeg i Oedolion. Bydd y Cyngor Cenedlaethol yn adolygu’r gwaith cynllunio a chyflenwi, i ddwyn y gwaith i’r brif ffrwd gynllunio a chodi proffil Cymraeg i Oedolion a gwella safonau.

Manylir ymhellach ar hyn yn y camau gweithredu trwy nodi (ibid: 46) y bydd LICC, ELWa a’r Cyngor Cenedlaethol yn “ymchwilio i’r cyfleon ar gyfer sefydlu Canolfannau Cymraeg i Oedolion pwrpasol”. Diben hyn oedd (ibid: 46) er mwyn “rhoi cyfleon i oedolion sy’n siarad Cymraeg (sic) i gael mynediad i gyrsiau dysgu Cymraeg effeithiol a chyson”.

Fel dogfen weithredol, gwelir o’r dyfyniadau uchod ei bod yn ddogfen hynod o wan gan nad ydyw’n cynnig unrhyw nodau neu dargedau mesuradwy, (ac mae hynny’n wir am bob nod a osodwyd yn y ddogfen), a phrin y gellid honni fod hon yn strategaeth yn yr ystyr arferol. Mae Redknapp (2008: 43) yn ategu’r farn hon trwy gynnig mai:

Camagraff fyddai honni am eiliad bod *Iaith Pawb*, ac yn benodol felly Pennod

4 (Yr Unigolyn a Hawliau iaith), lle rhoddir sylw i feysydd addysg a hyfforddiant, wedi cyflawni'r nod o sefydlu Strategaeth yng ngwir ystyr y gair.

Â ymlaen (ibid:43-44):

nid Strategaeth yng ngwir ystyr y gair yw *Iaith Pawb*. Yn hytrach, ceir rhestr thematig o feysydd sy'n gysylltiedig â thwf, neu ddiffyg twf, o ran y Gymraeg mewn addysg, a chadarnhad y bydd y rhain yn feysydd blaenoriaeth i'r Llywodraeth.

Ar sail hyn cynigiodd Dafis (2003: 13) fod y ddogfen "yn debycach i faniffesto nac i gynllun gweithredu".

Pan fo dyhead mor uchelgeisiol â chynyddu nifer siaradwyr y Gymraeg 5 pwynt canran mewn degawd, yna mae'n rhaid wrth gynllun manwl, sy'n nodi'n glir sut y bwriedir cyrraedd y targed hwn. Prin y gellir dweud fod hynny wedi ei gyflawni yn achos *Iaith Pawb*. Er mai ymysg plant, mae'n bur debyg, y rhagwelwyd y cynnydd mwyaf, mae sylwebwyr fel Gruffudd (2002) yn cydnabod bod maes CiO (a dysgu yn y gweithle o'r herwydd) wedi ei glustnodi fel maes lle byddai disgwyl twf. Mewn dogfen strategol o sylwedd, byddid wedi disgwyl gweld pa effaith y byddai sefydlu Canolfannau Cymraeg i Oedolion newydd (un o'r meysydd thematig y cyfeiriodd Redknapp atynt uchod), wedi ei chael o safbwynt niferoedd dysgwyr a sut y byddid wedi mynd ati i gyflawni hynny h.y. o sefydlu targed i gynyddu o 5 pwynt canran, mae'n rhaid cael sail wyddonol a gwrthrychol i'r targed hwnnw.

Mae llwyddiant y Canolfannau CiO (rhwng 2007-2016) yn fater y tu draw i destun yr astudiaeth hon ond teg yw dweud mai cymysg fu eu llwyddiant a bod newid strwythurol pellach wedi digwydd o'r herwydd, yn dilyn adolygiad a gomisiynwyd gan LIC o'r maes (2013). Yn yr adolygiad hwnnw, nodwyd yn glir, *inter alia*, fod angen i hyfforddiant iaith o fewn y gweithle fod yn faes blaenoriaeth wrth i faes CiO symud yn ei flaen dan gyfundrefn newydd o dan arweiniad CDCG.

Cymru'n Un (2007)

Gyda dyfodiad Deddf Llywodraeth Cymru (HMSO, 2006) cafwyd newidiadau i Gynulliad Cenedlaethol Cymru gan greu dwy drefn lywodraethol ar wahân, sef 'Llywodraeth Cymru' a oedd yn gorff gweithredol a 'Chynulliad Cenedlaethol Cymru' (CCC), y corff deddfwriaethol (Royles, 2007). Yn wir, golygai'r Ddeddf hon y gallai CCC wneud cais am fwy o hawliau deddfu, ac roedd hynny'n cynnwys deddfu ym maes yr iaith Gymraeg.

Yn dilyn Etholiad Cynulliad Cenedlaethol Cymru ar 3 Mai 2007 ffurfiwyd clymblaid fwyafrifol rhwng y Blaid Lafur a Phlaid Cymru a chyhoeddwyd cytundeb o'r enw *Cymru'n Un* (LICC, 2007) a fyddai'n esbonio sut y byddai'r ddwy blaid yn cydweithio'n strategol. Is-deitl y ddogfen hon oedd *Rhaglen flaengar ar gyfer llywodraethu Cymru* a cheir ynddi 10 maes strategol penodol a fyddai'n ganolog i waith llywodraethu'r glymblaid yn y tymor rhwng 2007-2011.

Un o'r 10 maes amrywiol sy'n cael sylw yw 'Dysgu i Fyw' a cheir sylw i "Ddatblygu dysgu ymhlith oedolion" gan nodi (2007: 24) y bwriad i "hyrwyddo dysgu ymhlith oedolion a dysgu cymunedol i wneud pobl yn fwy cyflogadwy". Mae maes arall yn ymwneud â 'Diwylliant Cyfoethog ac Amrywiol' a cheir sylw penodol yma at "Gefnogi'r Gymraeg" (ibid: 35), a, chafwyd yr ymrwymiad canlynol:

Byddwn yn gweithio i sicrhau y gall mwy o bobl, yn hen ac yn ifanc, ddysgu Cymraeg a'i helpu i ffynnu fel iaith fyw mewn cymunedau lu ledled Cymru.

Roedd y datganiadau hyn, er yn gyffredinol a moel, yn arwydd o ddyhead LICC ar y pryd ac yn cynnig cefnogaeth wleidyddol a fyddai'n gefndir a chyd-destun i rai o'r strategaethau dilynol y cyfeirir atynt isod.

Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru (2008)

Mae'r strategaeth hon a gyhoeddwyd gan LICC (2008a) yn disgrifio uchelgais *Cymru'n Un* (2007) uchod am, ymysg pethau eraill, Gymru addysgedig. Lluniwyd y ddogfen hon yn sgil ymgynghoriad cyhoeddus gan sicrhau mewnbwn cyfranddeiliaid amrywiol, ac mae'r

strategaeth a'r cynllun gweithredu ar ddiwedd y ddogfen yn rhoi sylw i'r blaenoriaethau canlynol:

- Gwella lefel llythrennedd a rhifedd sylfaenol y gweithlu
- Sicrhau bod gan bawb y sgiliau sy'n angenrheidiol i weithio a pharhau'n gyflogadwy o fewn y farchnad lafur
- Cynyddu'r galw am sgiliau canolradd ac uwch, a'r cyflenwad ohonynt
- Mynd i'r afael â'r bwlch sgiliau a sgiliau sy'n brin mewn sectorau allweddol a chefnogi datblygiad yr economi trwy fuddsoddi mewn sgiliau 19+
- Darparu dysgu sy'n effeithiol ac effeithlon.

Gan fod y strategaeth hon, yn ei hanfod, yn dynodi sut y bydd LICC yn helpu unigolion, busnesau a chymunedau i lwyddo trwy wella eu sgiliau, mae pob un o'r pwyntiau hyn yn berthnasol i hyfforddiant iaith yn y gweithle a'r angen i ennill sgiliau yn y Gymraeg ar lefel alwedigaethol. Mae'r ddogfen hon yn adleisio'r hyn a gafwyd yn *Iaith Pawb* (2003) trwy atgyfnerthu'r ffaith fod LICC yn dymuno i Gymru fod yn wlad wirioneddol ddwyieithog.

Fodd bynnag, ni cheir unrhyw gyfeiriad at ddysgu Cymraeg i Oedolion (yn gymunedol nac yn y gweithle) a'r unig sylw a geir (o dan y pennawd 'Sgiliau Iaith Gymraeg') yw (LICC, 2008a: 10):

Bydd ein strategaeth addysg Gymraeg, sydd wrthi'n cael ei datblygu, yn disgrifio ein hagenda ar gyfer darpariaeth sgiliau Cymraeg yn fanylach.

O ystyried fod cyfeiriad clir yn y ddogfen at ddysgu oedolion yn y gymuned ac i ddysgu Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (SSIE); sef dau faes sydd â chysylltiadau amlwg â dysgu Cymraeg ar lefel oedolion, mae absenoldeb cyfeiriad at hyfforddiant sgiliau Cymraeg yn awgrymu nad yw yn y prif ffrwd, ac y bydd yn cael sylw, ar wahân, yn y dyfodol. Yn wir, cyhoeddwyd *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* LICC ddwy flynedd yn ddiweddarach (2010) (ceir sylw iddi isod) sy'n awgrymu, yn groes i'r argraff a gafwyd yn *Iaith Pawb* (2003), nad oedd y Gymraeg fel sgil yn y gweithle yn flaenoriaeth, ac yn sicr y tu ôl i ddysgu Saesneg i drigolion gwledydd eraill a symudodd i Gymru.

Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog (2009)

Cyhoeddwyd y cyngor hwn gan ByIG (2009a) a'i brif nod oedd cynnig arweiniad ar sut y gellid, ac y dylid (yn ei farn ef), ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle. Hyrwyddwyd hyn yn bennaf trwy gyfrwng y CIG, ond hefyd cefnogwyd prosiectau penodol gan ByIG megis 'Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog', a chefnogwyd prosiectau i ddatblygu teclynnau neu arfau electronig i gefnogi defnydd y Gymraeg yn y gweithle. Bu ByIG yn gweithio hefyd gyda gweithleoedd penodol er mwyn canfod dulliau effeithiol o gynyddu defnydd y Gymraeg mewn gweithleoedd, ac mae'r canfyddiadau a'r arferion da a welwyd yn yr amrywiol brosiectau hyn wedi'u crynhoi yn y ddogfen hon.

Rhoddir sylw i'r broses o lunio datganiad polisi ar gyfer y Gymraeg yn y gweithle a gosod amcanion clir ynghylch sut y byddai diwylliant cefnogol i'r Gymraeg yn cael ei feithrin gan y cyflogwr ar gyfer y cyflogeion. Mae rhan o'r cyngor hwn yn ymdrin yn benodol â 'Chefnogi'r Unigolyn' ac yn y rhan hon ceir sylw cryno iawn am bwysigrwydd ennill sgiliau iaith fel siaradwr ail iaith a chyfeirir gweithleoedd at y Canolfannau CIO am gymorth a chynghor. Ar wahân i grybwyll ambell i arfer da o ran cefnogi staff sy'n dysgu, mae'r ddogfen hon yn denau o ran cyflwyno gwybodaeth i weithleoedd am hyfforddiant iaith i'w staff.

Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle (2009)

Yn *Iaith Pawb* (2003) cafwyd ymrwymiad gan LICC, *inter alia*, i annog unigolion i ddysgu'r Gymraeg gan y byddai hynny'n cyfrannu at y nod o gynyddu nifer y siaradwyr yng Nghymru. Mae'r ddogfen hon yn llenwi'r bwch a welwyd o ran hyfforddiant iaith yn y gweithle yn y ddogfen *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog* (2009), y cyfeirir ati uchod. Mae'r canllawiau hyn a gyhoeddwyd gan LICC, mewn cydweithrediad â ByIG, 6 blynedd ar ôl *Iaith Pawb*, yn cynnig yr arweiniad cyntaf ar gyfer cynllunio dysgu Cymraeg yn y gweithle ers canllawiau ByIG; *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle*, yn 2001. Er yr amser sydd wedi mynd heibio ers cyhoeddi *Iaith Pawb*, mae hon yn ddogfen bwysig. Yr hyn a geir yma yn syml yw (2009: 4) "cyngor defnyddiol i sefydliadau ... sydd eisiau cynllunio a darparu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle".

Yn ogystal â chynnig cyngor ar gynllunio, rheoli, hyrwyddo a monitro hyfforddiant iaith i staff mae'n cynnig arweiniad defnyddiol iawn am arferion da yn y maes gan roi enghreifftiau

ymarferol o sawl agwedd a hynny mewn amrywiol sectorau a chyd-destunau. Yr hyn a geir yma yw manylion am y camau y dylid eu cymryd wrth lunio rhaglen hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle, ac mae'n rhoi sylw i'r agweddau canlynol:

- Ystyriaethau cychwynnol ar gyfer llunio rhaglen hyfforddiant
- Dadansoddi anghenion sgiliau Cymraeg y gweithle
- Dadansoddi sgiliau presennol y gweithle ac adnabod y bylchau mewn perthynas â'r anghenion
- Llunio strategaeth sgiliau Cymraeg ar gyfer staff y gweithle
- Canfod darparwr hyfforddi
- Cefnogi dysgwyr yn y gweithle
- Monitro a gwerthuso cyrhaeddiad staff.

Mae'r rhannau cychwynnol sy'n ymwneud ag adnabod beth yw sefyllfa ieithyddol y gweithle a lle mae'r bylchau sgiliau, yn cynnig cyngor ymarferol defnyddiol am sut i fynd ati i gymryd y camau cyntaf. Yn yr un modd, ceir arweiniad defnyddiol i weithleoedd am sut i fynd ati i gysylltu gyda darparwr cyrsiau ac am y gwahanol fathau o gyrsiau sydd ar gael. Yn ogytal â chyrsiau cyffredinol ceir cyfeiriad at gyrsiau ymwybyddiaeth iaith¹ a chyrsiau i siaradwyr dihyder ynghyd â chyrsiau sydd wedi eu teilwra i grŵp cyffredin o ddysgwyr a chyrsiau ar ddwyyster amrywiol. Dengys hyn dealltwriaeth dda o'r ystod o gyrsiau sydd eu hangen er mwyn ymateb i anghenion y gweithlu cyfan a chynllunio hyfforddiant ieithyddol yn y gweithle yn effeithiol. Mae'r rhan a geir ar lunio strategaeth a chynllunio'r rhaglen hyfforddiant yn ymarferol iawn ac yn cael ei osod yng nghyd-destun gofynion CIG pob sefydliad, er efallai braidd yn denau ac arwynebol oherwydd y defnydd o dargedau meintiol syml, ac oherwydd y syniad na ddylid gwneud mwy nag 'annog' staff i ddysgu.

Mae'r ddwy adran olaf yn y canllawiau yn ymdrin â'r gefnogaeth a roddir i ddysgwyr y tu allan i'r dosbarth e.e. cefnogaeth cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg; cefnogaeth mentoriaid; ac adnoddau dysgu; a monitro a gwerthuso'r strategaeth hyfforddiant. Cryfder y rhannau hyn yw'r gefnogaeth ymarferol a geir mewn atodiadau e.e. meini prawf gwerthuso cynnydd staff a ffurflenni monitro.

¹ Ceir ymdriniaeth fanwl iawn am hyn yn ddiweddarach gan un o awduron canllawiau ByIG/LIC yn Eaves (2015)

Fel y nodwyd eisoes uchod, mae'n ymddangos fod y Canllawiau hyn (a'r ddogfen *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog* (2009) y cyfeirir ati uchod) yn seiliedig yn bennaf ar waith gan Gwmni Iaith a gomisiynwyd gan ByIG, yn dwyn y pennawd *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog*. Cyflwynwyd y gwaith hwn i ByIG yn 2006 gyda'r bwriad o fedru cynnig arweiniad i'r sector cyhoeddus ar faterion sgiliau iaith yn y gweithle. Mae'r gwaith hwn yn cyflwyno syniadau manwl ar sut i ddatblygu sgiliau Cymraeg staff a theimlir y gellid bod wedi defnyddio mwy ar y deunydd hwn yn y canllawiau hyn, yn arbennig o safbwynt llunio strategaeth a chynllunio'r rhaglen hyfforddiant. Teimlir bod cyfle wedi'i golli yma o beidio cynnwys rhagor o syniadau Cwmni Iaith yn y canllawiau terfynol e.e. sonnir (2006: 46) am arfer da a'r syniad y:

buasai'r rhaglen hyfforddiant (mewn cyrff mwy) yn cael ei chynllunio ar ffurf 'Cynllun Datblygu Sgiliau Cymraeg' neu debyg, a fyddai'n rhan o 'Strategaeth Sgiliau Dwyieithog' y corff. Gellid disgwyl felly i'r Cynllun hwn gael ei integreiddio â strategaeth hyfforddi a datblygu staff cyffredinol y corff.

Mae Cwmni Iaith hefyd yn dwyn sylw amlwg at y diffygion cynllunio a welir mewn gweithleoedd o safbwynt hyfforddiant iaith, a theimlir y gallasai LICC fod wedi cynnwys mwy o ffrwyth yr ymchwil hwn yn y canllawiau e.e. tra bo'r canllawiau yn rhestru ystyriaethau syml (ond dilys) wrth edrych ar y bylchau sgiliau, cynnig dewis yn unig a wnânt. Mae Cwmni Iaith yn sôn am yr ystyriaethau corfforaethol ehangach a'r angen i ystyried gwerth hyfforddiant iaith yn fwy strategol er mwyn sicrhau'r gwerth mwyaf ohono i'r cyflogwr a'r cyflogai. Y gwahaniaeth yma yw cyngor *rhagweithiol* Cwmni Iaith mewn cymhariaeth â chyngor *goddefol* LICC.

Er gwaethaf hyn, gan gydnabod bod angen i ganllawiau LICC gael eu derbyn gan ystod amrywiol o gyrff mewn cyd-destunau ieithyddol gwahanol, y teimlad a geir gyda'r canllawiau hyn felly yw eu bod wedi profi'n adnodd defnyddiol iawn i Swyddogion Iaith gweithleoedd y sector cyhoeddus, a'u bod wedi llenwi bwlch amlwg ac arbenigol iawn yn dilyn cyhoeddi cyfres o strategaethau, canllawiau a mesurau amrywiol gan LICC / LIC a chan ByIG ers datganoli. Fodd bynnag, wrth edrych ar Gymraeg yn y Gweithle fel rhan o

adolygiad o faes CiO a gomisiynwyd gan LIC yn 2012, mae adroddiad y Grŵp Adolygu, dan y pennawd *Codi Golygon* (LIC, 2013: 31-32), yr ymdrinnir ag ef isod, yn cyfeirio at y canllawiau hyn ac yn nodi:

Mae'r canllawiau'n egluro'r pwysigrwydd i weithleoedd ddatblygu strategaeth ac amcanion clir ar gyfer darparu cyrsiau Cymraeg yn y gweithle. Fodd bynnag, ni chafwyd tystiolaeth o ddefnydd helaeth o'r rhain yn y blynyddoedd diwethaf.

Mae'n briodol nodi nad oedd ByIG, ac nad yw CyG bellach, yn mesur effeithiolrwydd rhoi'r canllawiau hyn ar waith ychwaith, gan mai nifer a chanran y dysgwyr yn unig a fesurir fel dangosydd perfformiad ym maes hyfforddiant iaith. Gan fod y ddau gorff hwn wedi / yn mynnu bod hyfforddiant iaith yn digwydd mewn gweithleoedd sydd â chynlluniau iaith, mae'n ymddangos yn rhyfedd nad ydyw graddau llwyddiant yr hyfforddiant hwnnw'n cael eu mesur. O gynllunio mesuryddion fel hyn (ynghyd â'r safonau iaith), oni ddylai mesur eu heffeithiolrwydd fod yn rhan greiddiol o faes cynllunio ieithyddol yn gyffredinol?

Dengys hyn ddiffyg cydlynw strategol sylfaenol rhwng asiantaethau cyhoeddus cenedlaethol dros nifer o flynyddoedd.

Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg (2010)

Mae'r ddogfen hon gan LICC, eto, yn un sy'n adeiladu ar weledigaeth sylfaenol *Iaith Pawb* (2003), ac yn canolbwyntio ar "ddatblygu addysg a hyfforddiant cyfrwng Cymraeg" (2010: 2). Yn dilyn yr ymrwymiad yn *Iaith Pawb* i greu'r strategaeth hon, roedd hwn yn gyhoeddiad y bu aros mawr amdano. Yn y rhagair i'r ddogfen hon noda'r Gweinidog dros Blant, Addysg a Dysgu Gydol Oes ar y pryd, Leighton Andrews AC, mai'r bwriad oedd rhoi'r ddogfen hon ar waith ochr yn ochr â Mesur y Gymraeg (a drafodir isod).

Tra'n cydnabod bod y strategaeth hon yn ymwneud â maes addysg statudol ac ôl-16 yn benodol, mae elfen o berthnasedd iddi i faes y traethawd ymchwil hwn, sef hyfforddiant iaith (i oedolion) yn y Gweithle, fel yr amlyga Leighton Andrews yn ei ragair (ibid: 3):

Edrychaf ymlaen at gydweithio â phob un o'n partneriaid a sicrhau, gyda'n

gilydd, system addysg a hyfforddiant ... gan gynyddu nifer y dysgwyr sy'n dod yn rhugl yn y Gymraeg ac sy'n gallu defnyddio'r iaith ... yn y gweithle.

Yn wir, o blith yr amcanion strategol a nodir ceir y canlynol sy'n berthnasol i hyfforddiant iaith yn y gweithle (ibid: 16-17):

Amcan Strategol 3.7 - "Hyrwyddo cydnabyddiaeth o'r Gymraeg fel sgil yn y gweithle, a datblygu cyfleoedd ar gyfer dysgu Cymraeg yn y gweithle".

Amcan Strategol 4.4 - "Gwella sgiliau tiwtoriaid Cymraeg i Oedolion drwy hyfforddiant Datblygiad Proffesiynol Parhaus a'r Cymhwyster Cenedlaethol i ymarferwyr Cymraeg i Oedolion".

Cyfeiria'r strategaeth at gynlluniau sabothol i staff ysgolion sydd eisiau caffael neu wella sgiliau Cymraeg, a hynny fel modd o roi sgiliau Cymraeg i weithlu ysgolion lle bu diffyg neu brinder sgiliau perthnasol. Serch hynny, nid yw'r amcanion yn gyfyngedig i hynny.

Noda'r ddogfen y bydd LICC yn monitro ac yn adolygu'r deilliannau a'r targedau yn rheolaidd o 2010 ymlaen ond nid yw'r amcanion uchod yn destun deilliannau na thargedau penodol. Yn hytrach, ceir cyfeiriad atynt mewn Rhaglen Weithredu yn y ddogfen gyda'r pwyntiau gweithredu canlynol:

Cam gweithredu Amcan Strategol 3.6 (2010, 37):

"Canolfannau CiO i gynllunio ar gyfer cyflwyno darpariaeth newydd a gwell a chynyddu nifer y dysgwyr sy'n dod yn rhugl yn yr iaith".

"Canolfannau CiO i gynyddu'r nifer sy'n dilyn cyrsiau CiO, yn enwedig cyrsiau dwys. Pan fydd meincnodi wedi'i sefydlu, ymateb i'r targedau a bennir".

Cam gweithredu Amcan Strategol 3.7 (2010, 37):

"Canolfannau CiO i sicrhau cynnydd mewn cyrsiau Cymraeg wedi'u teilwra ar gyfer y gweithle".

Cam gweithredu Amcan Strategol 6.1 (2010, 44):

“Canolfannau CiO i ddarparu cyrsiau iaith Gymraeg i rieni a theuluoedd yn unol â’r targedau a bennwyd”.

Cam gweithredu Amcan Strategol 6.2 (2010, 44):

“Canolfannau CiO i gynllunio a darparu cyfleoedd dysgu anffurfiol”.

Mae LICC wedi bod yn cywain data yn flynyddol am yr agweddau amrywiol hyn, ac er ei bod yn wir i ddweud fod LICC wedi disgwyl gweld cynnydd yn nifer y dysgwyr, cynnydd yn y niferoedd ar gyrsiau dwys, cyrsiau i rieni a theuluoedd, ac yn nifer y rheiny sy’n cyrraedd rhuglder; gan fod yr ymchwilydd yn yr astudiaeth hon yn uwch swyddog ym maes CiO, gwyddys na sefydlwyd meincnodau na thargedau erioed gan LICC na chan LIC yn ddiweddarach mewn perthynas ag unrhyw agwedd. Oherwydd y diffyg hwn mewn rheolaeth strategol, gwelwyd bod y perfformiad yn achos cyfleoedd dysgu anffurfiol, er enghraifft, yn amrywio’n sylweddol iawn ar draws Cymru.

Yn wir, yn achos teilwra cyrsiau ar gyfer y gweithle, cyflwynwyd dadleuon i LICC gan y Canolfannau CiO, fel rhan o drafodaethau strategol rheolaidd, nad oedd hyn yn fodd cost effeithiol o weithio ac nad oedd yn amcan dilys. Y rheswm am hynny oedd oherwydd bod teilwra cyrsiau yn ddrud ac yn cyfyngu ar y gynulleidfa, a thra gall cyrsiau o’r fath fod yn addas i ddysgwyr ar lefelau uwch lle mae gafael dda ar yr iaith ganddynt ond bod angen dysgu geirfa neu ymadroddion arbenigol, y farn gyffredinol yw y dylid canolbwyntio ar gyrsiau cyffredinol sy’n galluogi staff i ddysgu Cymraeg sylfaenol yn gyntaf. Ni chymerodd LICC sylw o hyn yn anffodus, sy’n codi cwestiwn am ddilysrwydd yr amcan.

Cafwyd un pwynt gweithredu perthnasol (2010: 41) arall a oedd yn datgan; “Canolfannau CiO i sicrhau hyfforddiant digonol ar gyfer eu tiwtoriaid eu hunain a thiwtorïaid trydydd parti”.

Rhoddwyd cryn sylw i hyn gan y Canolfannau CiO ond ni chymerwyd unrhyw gamau o gwbl gan LICC i fesur a gwerthuso hyn mewn modd *CAMPUS* (gw. *Byrfoddau*, tud. x) na gwyddonol. Mae'n awgrymu fod diffygion strategol sylfaenol yn bodoli o fewn LICC. Yn wir, nododd Grŵp Adolygu CiO, yn ei adroddiad *Codi Golygon* (2013), fod angen newidiadau strwythurol i'r maes, ac un rheswm am hyn oedd y diffyg arweiniad cenedlaethol (gan LICC / LIC). Er bod gweledigaeth o fath ganddi (mae'n cael ei gyrru o'r canol yn unig yn hytrach na bod disgwrs cynhwysol), mae'r Strategaeth yn bur ddiwerth oherwydd amhriodoldeb y rhaglen weithredu yn y lle cyntaf, ond yn fwy na hynny o bosibl, oherwydd nad yw effeithiolrwydd y camau gweithredu a adnabuwyd yn cael eu mesur na'u monitro.

Yn wyneb y dehongliad uchod, mae'n ddiddorol ystyried beth oedd canfyddiadau gwerthusiad o'r *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* a gyhoeddodd LIC yn 2016. Roedd hwn yn werthusiad terfynol annibynnol tair blynedd a wnaed gan gwmni ymchwil Arad ar ran LIC (LIC, 2016a). Nod y gwerthusiad oedd mesur effeithiolrwydd a thraweffaith y Strategaeth gan ystyried i ba raddau y mae'r Strategaeth wedi gwireddu'r nodau, yr amcanion a'r deilliannau disgwylidig.

Yr hyn sy'n ddiddorol yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn y gweithle yw er bod dulliau ymchwil y gwerthusiad yn cynnwys cytuno "ar restr o randdeiliaid cenedlaethol i'w gwahodd i gyfweiliad i holi am draweffaith a dylanwad y Strategaeth", nad oes cyfeiriad o gwbl at cyfranddeiliaid o faes CiO yn benodol (2010: 18). Yn wir, o graffu ar werthusiad dros 200 tudalen, nid oes yr un cyfeiriad at CiO ynddo er bod amcanion strategol clir ar gyfer maes CiO yn y Strategaeth.

Recriwtio a'r Iaith Gymraeg (2010)

Pwrpas y cyhoeddiad hwn gan ByIG (2010a) oedd rhoi cymorth i sefydliadau cyhoeddus ddatblygu gweithlu dwyieithog, a hynny trwy gynnig cyngor ar bolisi, cynllunio'r gweithlu a darparu gwasanaethau dwyieithog. Fel rhan o'r cymorth hwn, cyfeirir at *Canllawiau ar gyfer Trefnu Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle* a gyhoeddwyd flwyddyn ynghynt ac y rhoddwyd sylw iddynt uchod, ac y dylid defnyddio'r rhain ochr yn ochr â'r cyhoeddiad hwn.

Yr hyn a gynigia'r ddogfen hon yn ychwanegol at yr hyn sydd wedi ymddangos yn flaenorol yw cyfeiriadau at yr hyn sy'n digwydd yng Nghnada a Gwlad y Basg o ran hyfforddiant iaith. Yn y ddwy wlad hon mae hyfforddiant iaith yn allweddol er mwyn sicrhau bod y gweithlu yn meithrin sgiliau dwyieithog i wasanaethu'r cyhoedd yn effeithiol. Rhydd hyn arweiniad i weithleoedd yma yng Nghymru a rhan o nod yr ymchwil hwn yw ymchwilio i effeithiolrwydd hynny. Dylid nodi, fodd bynnag, bod angen gofal gyda chymariaethau rhyngwladol o'r fath gan nad yw cyd-destun Cymru yr un fath ag un Gwlad y Basg e.e. rhoddir enghraifft am staff yn medru ennill dyrchafiad wrth lwyddo i ennill sgiliau ieithyddol addas yn y Fasgeg; neu gynlluniau sabothol i athrawon lle rhyddheir athrawon gyda thâl llawn am 3 mis yng Nghymru ond am hyd at 3 blynedd yng Ngwlad y Basg (Gardner, 2002).

Ceir canllaw yn y ddogfen hefyd am lunio Strategaethau Sgiliau Iaith sy'n cynnig (2010a: 77) y dylai "cyrff cyhoeddus mawr fabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith fel dogfen weithredol ar wahân i'w gynllun iaith".

Cynigir y dylai cynllun hyfforddiant iaith fod yn rhan greiddiol o Strategaeth Sgiliau Iaith, a nodar canllawiau (ibid: 81) y dylai cyrff ddatblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu:

e.e. drwy fabwysiadu rhaglen hyfforddiant iaith i staff fel rhan o ddatblygiad mewn swydd. (Mewn cyrff mwy, mae'n debyg y bydd angen 'Cynllun Datblygu Sgiliau Cymraeg' penodol i arwain a chydlynu'r ymdrechion").

Fel y nodir uchod, lluniwyd y *Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle* (2009) gan LICC ac yma y ceir y manylion ar gyfer gweithredu 'Cynllun Datblygu Sgiliau Cymraeg' a'r camau gweithredol a restrir yn *Recriwtio a'r Gymraeg*. Un o nodau creiddiol y traethawd hwn fydd ymchwilio i sut y gweithredir hyn, a pha mor effeithiol yw'r gweithredu hwnnw.

Mesur y Gymraeg (Cymru) (2011)

Daeth y mesur hwn i rym ar 9 Chwefror 2011 (HMSO, 2011) tuag at ddiwedd oes y glymblaid a gyhoeddodd Cymru'n Un (2007), ac yn unol â'r addewid a gafwyd yn y ddogfen honno, ac

mae'n gosod cyd-destun cyfreithiol newydd ar gyfer y Gymraeg ac yng nghyswllt defnyddio'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Yn ogystal â phennu statws swyddogol i'r Gymraeg, sefydlodd yr egwyddor na ddylai'r Gymraeg gael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru. Dau o brif ddarpariaethau'r mesur oedd diddymu ByIG a chreu swydd CyG.

Prif swyddogaeth CyG yw gweithredu'r fframwaith deddfwriaethol newydd sy'n golygu y bydd yn gosod dyletswyddau cyfreithiol ar sefydliadau drwy reoleiddio'r gyfres o 'safonau' a bennid gan LIC. Pasiwyd rheoliadau sy'n pennu safonau'r Gymraeg yn y Cynulliad ar 24 Mawrth 2015 a olygai fod modd i CyG fwrw ymlaen gyda'r broses statudol o osod gofynion newydd ar sefydliadau cyhoeddus.

Cyflwynwyd y safonau mewn tri chylch (CyG, 2015a), er bod yr amserlenni canlynol wedi llithro:

Cylch	Pwy	Pryd
Cylch 1	26 o sefydliadau - sef Gweinidogion Cymru, Cyngorau Sir a Bwrdeistref Sirol ac Awdurdodau Parciau Cenedlaethol	Ebrill – Medi 2015
Cylch 2	119 o sefydliadau - yn cynnwys byrddau iechyd, colegau a phrifysgolion a chyrrff cyhoeddus eraill	Mawrth – Hydref 2015
Cylch 3	61 o sefydliadau - yn cynnwys darparwyr tai cymdeithasol, adrannau llywodraeth y DU, cwmnïau dŵr, a grŵp y Post Brenhinol a'r Swyddfa Bost.	Mai 2015 - 2016

Ffigur 3 – Amserlen cyflwyno'r Safonau Iaith

Wedi hyn, bydd CyG yn dechrau cyflwyno safonau i sefydliadau a sectorau eraill a enwir yn y mesur.

Ar 6 Ionawr 2014, cyhoeddodd Prif Weinidog Cymru, Carwyn Jones, safonau iaith drafft LIC. Cafodd y safonau a gynigiwyd yn wreiddiol gan CyG eu gwrthod gan y Gweinidog â

chyfrifoldeb am y Gymraeg ar y pryd, Leighton Andrews². Yn dilyn cyfnod ymgynghorol, y bwriad oedd cyhoeddi safonau terfynol trwy reoliadau isadran 26 Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ym mis Tachwedd 2014, ond ym mis Mawrth 2015 y cyhoeddwyd y rheoliadau cyntaf.

Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 6) 2017 (Atodlen 1) yw'r rhai diweddaraf (Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 2017), ac ymhlith y safonau hyn mae dwy safon yn benodol sy'n ymwneud â meithrin sgiliau Cymraeg y gweithlu mewn cyrff cyhoeddus, sef (ibid: 71):

- “Safon 138 – Rhaid i chi ddarparu cyfleoedd yn ystod oriau gwaith (a) i'ch cyflogeion gael gwersi Cymraeg sylfaenol, a (b) i gyflogeion sy'n rheoli pobl eraill gael hyfforddiant ar ddefnyddio'r Gymraeg yn eu rôl fel rheolwyr
- Safon 139 – Rhaid ichi (sic) ddarparu cyfleoedd i'ch cyflogeion sydd wedi cwblhau hyfforddiant Cymraeg sylfaenol gael hyfforddiant pellach yn rhad ac am ddim er mwyn datblygu eu sgiliau yn yr iaith”.

Fel rhan o'r broses ymgynghorol y cyfeirir ati uchod, cyflwynodd y Canolfannau CiO lythyr ar y cyd at LIC (14 Mawrth 2014) mewn perthynas â safonau a oedd yn ymwneud â hyfforddiant iaith oedolion yn unig. Roedd yr ymateb hwn yn cynnig y dylid symleiddio'r safonau gan fod hyfforddiant iaith yn gysylltiedig â thair safon arfaethedig wahanol. Cynigiwyd y dylid sefydlu un safon gyffredinol sef; “Rhaid i'r sefydliad lunio Strategaeth Hyfforddiant Cymraeg ar gyfer ei staff”.

Yn ychwanegol at hynny, cynigiodd y 6 Chanolfan y dylid ei gweithredu mewn ymgynghoriad â chod ymarfer pwrpasol ar y sail y byddai hyn yn symleiddio'r safon hon ac yn cynnig eglurder a chefnogaeth er mwyn ei gweithredu'n effeithiol a chyson. I hwyluso'r drefn hon, drafftiodd y Canolfannau god ymarfer i'r diben hwn yn dilyn trafodaethau gyda CyG.

Er gwaethaf hyn, ni dderbyniodd y Canolfannau ymateb gan LIC i'w sylwadau nac unrhyw awydd pellach gan CyG i gydweithio ar god ymarfer. Tra'n naturiol nad oedd yn ofynnol i'r naill gorff na'r llall ymateb i'r Canolfannau, roedd diffyg disgwrs agored, ond diragfarn, gydag arweinwyr ac arbenigwyr maes CiO yn siom i'r Canolfannau o weld geiriad y safonau

² <http://www.bbc.co.uk/newyddion/21579293>

terfynol (138 a 139 uchod) nad ydynt, o bosib, yn cynnig unrhyw gynnydd neu welliant ym maes hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle ar yr hyn a welwyd yng nghyfnod BYIG.

Mae'n bosibl iawn mai'r hyn a welir yma yw'r hyn a ddisgrifia Eaves (2015: 116) wrth i CyG, yn wahanol i'w ragflaenydd, BYIG, fabwysiadu rôl rheoleiddiwr, a chefnu ar:

gynnal yr un math o ddisgwrs creadigol, anogol a chynorthwyol â sefydliadau ag a gynhelid gynt gan y BwrddRoedd y disgwrs parhaus rhwng pob sefydliad unigol a'r Bwrdd, a'r modd yr ysgogodd hwnnw ddisgwrs mewnol o fewn sefydliadau, yn ddylanwad pwysig ar broses 'symud y trothwy' ym mhob cynllun iaith o fersiwn i fersiwn dros gyfnod o amser.

Adeg cwblhau'r traethawd hwn, megis dechrau cael eu rhoi ar waith yr oedd y safonau iaith felly roedd yn rhy gynnar i werthuso effeithiolrwydd safonau 138 a 139. Gobeithir y bydd cyfle i CDCG a CyG gydweithio yn y dyfodol er mwy sicrhau bod y safonau yn arwain at hyfforddiant iaith effeithlon ac effeithiol yn y gweithle.

Iaith Fyw : Iaith Byw (2012)

Strategaeth y Gymraeg ar gyfer y cyfnod 2012 – 2017 yw *Iaith Fyw : Iaith Byw*, sy'n disodli *Iaith Pawb*, a baratowyd yn unol ag Adran 78 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006, a nododd (adran 78 (1))(HMSO 2006: 43):

The Welsh Ministers must adopt a strategy ('the Welsh language strategy') setting out how they propose to promote and facilitate the use of the Welsh language.

Gweledigaeth LIC yn y ddogfen hon oedd gweld y Gymraeg yn ffynnu ac roedd yn anelu at weld cynnydd yn nifer siaradwyr a defnyddwyr y Gymraeg. Roedd hi hefyd yn ddogfen a oedd yn parhau â'r naws a'r ieithwedd gynhwysol a welwyd yn *Iaith Pawb*, ac yn adeiladu ar weledigaeth y cynllun hwnnw (LIC, 2012), gan ddefnyddio ymadroddion fel "rhaid i ni ymdrechu, bob amser, i gael consensws gwleidyddol ynghylch beth sydd angen ei wneud i ddatblygu'r iaith a'i chryfhau"; "mae datblygiad a pharhad y Gymraeg yn y dyfodol yn

dibynnu ar ymroddiad pobl Cymru, a rhaid i bob un ohonon ni wneud ein rhan”, “annog pobl i ddefnyddio’r sgiliau iaith sydd ganddynt” a “sichrau ein bod yn datblygu mentrau sy’n ennyn diddordeb pobl ar lawr gwlad” (ibid: 2).

Nid yw *Iaith Fyw : Iaith Byw* yn edrych yn fanwl iawn ar y system addysg a chynigir fod hynny wedi ei wneud yn y *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* (2010), ac y dylid darllen y ddwy strategaeth ochr yn ochr â’i gilydd. Fodd bynnag, mae gweledigaeth *Iaith Fyw : Iaith Byw* yn gosod pwyslais amlwg ar gaffael a gwella iaith, ochr yn ochr â defnydd iaith. Mae *Iaith Fyw : Iaith Byw* wedi cael ei rhannu’n chwe maes strategol:

- Y Teulu
- Plant a Phobl Ifanc
- Y Gymuned
- Y Gweithle
- Gwasanaethau Cymraeg
- Y Seilwaith

a hynny ar y sail bod proses ymgynghori LIC ar y strategaeth hon wedi dangos bod cefnogaeth eang i’r bwriad o ganolbwyntio ar y meysydd hyn. Fel sydd wedi ei nodi eisoes uchod, oherwydd maes ymchwil y traethawd hwn, y ‘Gweithle’ yw’r maes strategol sydd o ddiddordeb penodol yma.

O ystyried mai “cynyddu cyfleoedd i bobl ddefnyddio’r Gymraeg yn y gweithle” (2012: 37) yw nod maes strategol y ‘Gweithle’, prin iawn yw’r cyfeiriadau at gynllunio hyfforddiant iaith i’r gweithlu. Noda’r strategaeth hon (ibid: 37):

Ein nod yw cynnig rhagor o gyfleoedd i’r rheini sy’n medru’r Gymraeg ei defnyddio yn y gwaith – yn eu hymwneud â’i gilydd, gyda’u cwsmeriaid a chyda’u cyflogwyr.

Trwy hepgor cyfeiriadau at ymdrechion a chynlluniau’r gweithleoedd i gynnwys cynlluniau caffael iaith i’w staff, collir elfen bwysig o’r nod sylfaenol i gael mwy o staff mewn

gweithleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg. Mae'r gweithle yn cynnig un o'r cyfleoedd gorau, os nad y gorau, i unigolion ddysgu sgiliau Cymraeg oherwydd yn ddamcaniaethol, o leiaf:

- neilltuir amser iddynt dderbyn hyfforddiant (sy'n anodd yn eu hamser preifat oherwydd gofynion eraill)
- rhoddir cefnogaeth iddynt ennill y sgiliau Cymraeg
- mae'r gweithle yn bau lle mae disgwyl iddynt ddefnyddio'r sgiliau a enillwyd.

Yn strategol felly, dylid edrych yn gyfannol ar sut i gynyddu'r cyfleoedd i staff ddefnyddio'u Cymraeg yn y gweithle, ond yr unig gyfeiriadau a geir at hyfforddiant iaith yw cyfeiriadau byrion, yn gyntaf (ibid: 38):

Rydym hefyd yn gweld rôl bwysig i'r rhaglen Cymraeg i Oedolion o ran helpu gweithwyr i ddatblygu a mireinio eu sgiliau iaith ar gyfer y gweithle – ac ar draws pob sector.

Ac yn ail, fel pwynt gweithredu (ibid: 39):

Sicrhau rhagor o gydnabyddiaeth i'r Gymraeg fel sgil yn y gweithle a chreu cyfleoedd i bobl ddysgu Cymraeg yn y gweithle drwy'r Canolfannau Cymraeg i Oedolion.

Mae colli cyfle yma i ddatgan, yn gryfach a chliriach, ddyhead LIC i weld hyfforddiant iaith fel elfen strategol anhepgor i gynllunio gweithlu sy'n gweithredu'n y Gymraeg a / neu'n cynnig gwasanaethau dwyieithog, ac i gefnogi'r arweiniad mwy ymarferol a geir mewn cyhoeddiadau fel *Canllawiau ar gyfer Trefnu Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle* (LICC, 2009).

Awgryma Williams (2013) fod yr ymagwedd hon yn gyson â gweithrediad cyfredol polisi cyhoeddus, lle cyflwynir syniadau, gweledigaethau a datganiadau o fwriad, a bod datganiadau o'r fath yn beth mae Williams (ibid: 193) yn ei alw'n "front-line statements ... [which] have more to do with aspirational politics and the transmission of core messages and values".

Codi Golygon (2013)

Mae'r adroddiad hwn yn ffrwyth gwaith grŵp a ffurfiwyd gan LIC yn ystod yr haf 2012 i adolygu maes CiO o safbwynt cyrhaeddiad dysgwyr, cynnwys cwricwlaidd, strwythurau darparwyr a gwerth am arian. Roedd yr adolygiad hefyd yn rhoi sylw i hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle.

Fel y gwelir uchod, mae nifer o amcanion y *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg (2010)* a *Iaith Fyw : Iaith Byw (2012)* y plethu i'w gilydd, yn benodol felly o ran cynyddu'r niferoedd sy'n medru defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle; ac mae'r adolygiad hwn yn rhoi sylw pellach i hynny. Rhwng 2006-2016 LICC / LIC oedd yn gyfrifol am gydlynw maes CiO yn genedlaethol a'i ddatblygu'n strategol, gan fonitro cynnydd yn erbyn y blaenoriaethau canlynol:

- cynyddu nifer y dysgwyr ar gyrsiau dwys
- cynyddu nifer y dysgwyr ar gyrsiau lefel uwch
- datblygu e-ddysgu
- datblygu darpariaeth Cymraeg i'r Teulu
- datblygu Cymraeg yn y Gweithle
- cynyddu defnydd anffurfiol o'r Gymraeg ymysg dysgwyr
- sicrhau gweithlu tiwtoriaid o safon uchel.

Roedd llwyddiant maes CiO i wireddu'r blaenoriaethau hyn yn amrywio ar draws Cymru. Yn fras, gellid dadlau fod yr adolygiad wedi digwydd oherwydd yr amrywiaeth hon, ond cynigir mai'r prif reswm oedd oherwydd diffygion sylweddol o fewn LIC i reoli'r maes yn strategol, yn arbennig yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn y gweithle, a chynigir bod hyn yn codi (LIC, 2013b: 31):

nid yn unig o ran ei gweithwyr ei hunan, ond o ran sicrhau bod hyfforddiant Cymraeg yn y Gweithle yn chwarae rhan flaengar wrth gefnogi strategaethau pwysig y Llywodraeth fel *Mwy na Geiriau: Fframwaith Strategol ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg mewn Iechyd, Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol*. Trafodir yn y strategaeth honno yr angen am sgiliau Cymraeg yng ngweithlu'r sector hwnnw heb gyfeirio at y maes Cymraeg i Oedolion.

Methwyd a sicrhau cysondeb a chynnydd yn genedlaethol yn erbyn y blaenoriaethau uchod ac roedd rheolaeth strategol LIC ar faes CiO yn eithriadol o wan. Dros gyfnod o 10 mlynedd, ni chafwyd yr un strategaeth CiO ganolog genedlaethol gan LIC i fynd i'r afael â'r blaenoriaethau uchod, ac roedd rheolaeth ar ddata er mwyn arwain datblygiad strategol yn arwynebol. O ganlyniad, datblygodd hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle ar ffurf ad-hoc mewn gwahanol rannau o'r wlad, a chydabu'r adolygiad hwn bod angen i CiO fod (2013b: 13) "yn wasanaeth sy'n cael ei gynllunio'n strategol".

Ystyriodd y Grŵp Adolygu i ba raddau y dylid blaenoriaethu gwahanol fathau o ddarpariaeth gan gynnwys (ibid: 16) "cefnogi gweithleoedd i ddatblygu sgiliau iaith eu staff er mwyn gallu cynnig gwasanaethau Cymraeg i'w cwsmeriaid". Barnwyd fod defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle a gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn fodd o greu pau newydd pwysig ar gyfer y Gymraeg gan normaleiddio'r defnydd iaith a chreu dull effeithiol o hyrwyddo'r Gymraeg i ddarpar ddysgwyr. Ers dyfodiad *Deddf yr Iaith Gymraeg 1993* a'r angen i sefydliadau cyhoeddus lunio a gweithredu CIG mae gweithleoedd wedi arfer â datblygu sgiliau Cymraeg eu staff (fel mater o raid yn hytrach na dyhead i ryw raddau) ond barna'r Grŵp Adolygu (ibid: 28) fod angen i :

sefydliadau a busnesau weld y Gymraeg fel sgil pwysig ochr yn ochr â sgiliau galwedigaethol eraill yn y Gymru fodern. Mae angen normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle a'r gefnogaeth y mae'r gweithle yn ei rhoi i siaradwyr Cymraeg a dysgwyr.

Cynigia'r Grŵp Adolygu felly bod angen rhoi mwy o sylw i 'Gymraeg yn y Gweithle', a hynny i raddau gan na welodd dystiolaeth o bartneriaethau strategol gwirioneddol rhwng y Canolfannau CiO a chyflogwyr. Ni roddir rheswm am hyn yn yr adolygiad ond cynigir fod hyn oherwydd cyfuniad o ddiffyg arbenigedd cynllunio ieithyddol o fewn y Canolfannau; diffyg arweiniad strategol ac arbenigedd o fewn LIC; a diffyg arweiniad a chydweithio strategol gan ByIG / CyG gyda'r gweithleoedd a'r Canolfannau CiO. Mae arwydd clir yma hefyd fod angen rhagor o uwch-sgilio'r gweithlu sy'n ymwneud â chynllunio ieithyddol ar

hyn o bryd (LIC, CyG, maes CiO), ond hefyd bod angen gwell cynllunio ar y gweithluoedd perthnasol fel bod cynllunwyr iaith cymwys yn cael eu recriwtio.

Mae'n ddiddorol nodi fod y Grŵp Adolygu, yn sgîl arolwg a wnaed ganddo gyda'r gweithleoedd trwy gyfrwng holiadur electronig, wedi dod i'r casgliad nad oedd yr hyfforddiant, ar y cyfan, wedi ei gynllunio'n strategol; bod yr hyfforddiant yn cael ei symblu gan y gweithwyr; a bod y gweithle yn tueddu i ddewis cyrsiau 'darnynol', sef dwyawr yr wythnos, yn hytrach na chysiau dwys lle mae staff yn dysgu'n gyflymach. Yn ogystal, awgrymwyd fod darparwyr cyrsiau CiO yn ymatebol eu hagwedd wrth ddelio â gweithleoedd yn hytrach nag yn rhagweithiol ac yn hyblyg er mwyn ymateb i anghenion penodol gweithleoedd unigol.

Ar y llaw arall, cydnabuwyd fod gan rai cyflogwyr bolisiau cadarn a safonau uchel o ran cynllunio a darparu hyfforddiant iaith gan ariannu'r hyfforddiant yn briodol. Yn yr achosion hynny, noda'r adolygiad (ibid: 29-30):

Mae'r gwerthoedd a'r nodweddion a welir pan fo hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle yn llwyddiannus yn cynnwys:

- arweinyddiaeth glir a chadarn
- strategaeth glir ar gyfer datblygu sgiliau iaith eu cyflogeion
- buddsoddi mewn staff i reoli a chydlynu'r hyfforddiant
- adnoddau a chyllid digonol ar gyfer y gwaith
- dealltwriaeth o rôl a gwerth y Gymraeg mewn perthynas â rôl y busnes neu'r gwasanaeth
- nodau ac amcanion clir ar gyfer y dysgu
- caiff dysgwyr eu gwerthfawrogi a'u gwobrwyo am eu cynnydd
- caiff dysgwyr eu cefnogi drwy gynlluniau mentora a chyfleoedd i ymarfer â siaradwyr Cymraeg
- cydweithio â darparwyr hyfforddiant i deilwra'r cyrsiau at ddibenion y gweithle
- caiff y ddarpariaeth ei harfarnu a'i monitro gan fesur cynnydd

Byddai'n briodol i gyflogwyr fesur eu hunain yn erbyn y 10 nodwedd uchod".

Fel ffordd ymlaen, mae *Codi Golygon* (2013b: 68) yn argymhell bod CDCG newydd yn cydweithio gyda LIC a phartneriaid perthnasol er mwyn datblygu a gweithredu strategaeth Cymraeg yn y Gweithle ac er mwyn rhoi blaenoriaeth i ddysgwyr yn y gweithle.

Gyda'r CDCG wedi dechrau ar ei gwaith o ddifrif yn 2016, mae cyfle gwirioneddol yma i fabwysiadu'r argymhellion yma er mwyn 'proffesiynoli' Cymraeg yn y Gweithle yn dilyn cyfnod hesb iawn yn ystod y blynyddoedd diweddar.

Datganiad polisi ar sgiliau (2014)

Nod allweddol y datganiad polisi hwn gan LIC oedd cynorthwyo'r boblogaeth i ddatblygu sgiliau amrywiol a fyddai'n caniatáu i fusnesau yng Nghymru dyfu a ffynnu. Mae'n canolbwyntio'n llwyr ar ymyraethau sgiliau ôl-19 LIC, ac mae'n diffinio'r sgiliau hynny y mae eu hangen i wella cyflogaeth unigolion a chefnogi busnesau; yr hyn a elwir yn y datganiad polisi'n "sgiliau'r gweithlu" (LIC, 2014a: 2).

Honna'r ddogfen bod yn rhaid i Gymru (ibid: 10) "ddatblygu system sgiliau sy'n sicrhau cefnogaeth gydgyssylltiedig â chyflogaeth a sgiliau sy'n adlewyrchu anghenion cymunedau lleol". Â ymlaen i nodi mai'r her a wyneba LIC yw'r ffaith fod dwy ran o dair o fylchau sgiliau yn effeithio ar berfformiad busnesau, ac mae busnesau bach yn debygol o golli gwaith oherwydd bylchau mewn sgiliau.

Gellid dadlau'n rhesymol y byddai hyn oll yn cynnwys sgiliau ieithyddol yn y Gymraeg er mwyn gwasanaethu'r boblogaeth Gymraeg ei hiaith. Yn wir, cyfeiria'r ddogfen at 'Arolwg o Sgiliau Iaith Gymraeg' a gynhaliwyd gan LIC adeg cyhoeddi'r datganiad hwn, a oedd â'r nod o gael gwell dealltwriaeth o anghenion sgiliau iaith Gymraeg cyfredol busnesau Cymru a'u hanghenion yn y dyfodol. Cyfeirir yn fanylach at y cyhoeddiad hwn isod (*Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector*, 2014).

Ceir datganiad diddorol yn y ddogfen hon (2014a: 13), sy'n nodi:

Ni fydd gwella'r sgiliau sydd ar gael ynddo'i hun yn arwain at newidiadau awtomatig yng nghynhyrchiant gweithleoedd. Y *defnydd* o'r sgiliau sy'n bwysig i gynorthwyo cyflogwyr i symud i bwynt uwch ar y gadwyn gwerth.

Mae'r pwyslais hwn ar 'ddefnydd' yn adleisio symudiad LIC (a ddechreuodd gyda *Iaith Fyw : Iaith Byw*; 2012) o'r pwyslais ar 'allu' yn y Gymraeg, ac mae'n fantra gan Brif Weinidog Cymru ers y cyfnod hwn ac yn rhywbeth a glywyd yn gyson mewn anerchiadau cyhoeddus (e.e. 'y Gynhadledd Fawr' yn 2013), ac yn un o'r rhesymau dros benderfyniadau i symud pencadlys S4C a CiO i Gaerfyrddin er mwyn cynorthwyo i gefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yn Sir Gaerfyrddin (oherwydd y cwmp a welwyd yn nifer y siaradwyr yno yng Nghyfrifiad 2011).

Mae'r pwyslais hwn ar 'ddefnydd' yn ddiddorol o safbwynt yr astudiaeth hon yn benodol hefyd oherwydd yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yng Nghymru, nid yw hwn yn rhywbeth a fesurwyd gan ByIG na chan CyG wrth fonitro gweithrediad SSI o fewn CIG cyrff cyhoeddus, a hyd yn hyn, nid yw'n cael ei fesur yn y safonau iaith newydd.

Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector (2014)

Fel y nodwyd ar ddechrau'r bennod hon, prif ddiben y rhan hon o'r traethawd yw i graffu ar gynnyrch deddfwriaethol a strategol cyrff llywodraethol sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith yn y gweithle. Mae'r ddogfen hon, *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector* (LIC, 2014) yn wyriad oddi wrth y nod hwn oherwydd er mai astudiaeth ymchwil a gomisiynwyd gan LIC gyda'r nod o gael gwell dealltwriaeth o'r angen am sgiliau Cymraeg ymhlith cyflogwyr yng Nghymru ydy hi, mae hi'n cynnig golwg ddadlennol a realistig iawn o sefyllfa hyfforddiant iaith yn y gweithle. O'r herwydd, teimlwyd y byddai'n berthnasol ac yn bwysig cyfeirio'n fyr ati yma. Cynlluniwyd yr ymchwil mewn modd a fyddai'n cynnig gwybodaeth ddefnyddiol er mwyn cynllunio hyfforddiant a gwasanaethau i fusnesau ac i godi ymwybyddiaeth gweithleoedd am fanteision posib gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg.

Mae LICC / LIC wedi mynegi ei hymrwymiad i hybu a hyrwyddo'r Gymraeg ar sawl achlysur ac mewn nifer o gyhoeddiadau polisi fel yr amlygwyd uchod yn *Iaith Pawb* (2003), *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* (2010) a *Iaith Fyw : Iaith Byw* (2012). Er mwyn cyflawni'r amcanion a nodir yn y dogfennau hyn, mae'r ymchwil hwn yn nodi (2014b: 25) bod "angen nodi'r mathau o hyfforddiant a chymorth y bydd ar fusnesau eu hangen er mwyn cynyddu eu defnydd o'r Gymraeg".

Â'r adroddiad hwn ar yr ymchwil yn ei flaen i sôn am arwyddocâd yr hyfforddiant yng nghydestun gofynion *Mesur y Gymraeg (Cymru) (2011) (ibid: 25)*:

Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried y newidiadau sydd ar gyrraedd o safbwynt rheoleiddio, a fydd yn ei gwneud hi'n ofynnol i rai cyrff gydymffurfio â safonau newydd ar gyfer y Gymraeg.

Fodd bynnag, er gwaethaf y pwysigrwydd a roddir gan LIC ar ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle cynigiodd Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru (BCSC) (2011: 5) nad oes yr un "system gyffredinol mewn lle ar gyfer adnabod anghenion sgiliau Cymraeg cyflogwyr a sefydliadau".

Mae hwn yn codi'r cwestiwn am effeithiolrwydd LIC, ond yn bwysicach, ByIG (gynt) a CyG (bellach) wrth reoleiddio'r agwedd hon. Argymhellodd y BCSC y dylid cynnal ymchwil manylach fesul sector a rhanbarth er mwyn adnabod union natur y problemau, a dyna oedd nod ymchwil LIC gydag *Anghenion o ran sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector*. Yn gryno, roedd yr amcanion penodol fel a ganlyn (2014b: 26):

- Darparu gwybodaeth am yr anghenion presennol a'r anghenion yn y dyfodol o ran sgiliau Cymraeg yn ôl sector, mathau o alwedigaeth a rhanbarth
- Darparu safbwyntiau cyflogwyr ynglŷn â'r graddau y mae'r defnydd (neu'r diffyg defnydd) o sgiliau Cymraeg yn effeithio ar linell waelod eu busnes
- Darparu canfyddiadau cyflogwyr ynglŷn â'r cymorth sydd ar gael ar hyn o bryd i'w busnes mewn perthynas â sgiliau Cymraeg, ac ynghylch a yw'r cymorth hwn yn addas i'w hanghenion.

Yn yr astudiaeth hon a gomisiynwyd gan LIC penderfynwyd edrych ar y sectorau canlynol ar sail blaenoriaethau a nodwyd gan LIC ac ar sail argymhelliad y BCSC:

- Gofal Plant
- Gofal Cymdeithasol
- Creadigol
- Lletygarwch, hamdden a thwristiaeth
- Gwasanaethau Proffesiynol /Busnes (Gwasanaethau Cyllid / Proffesiynol)

- Manwerthu
- Amaethyddiaeth a Chynhyrchu Bwyd
- Adeiladu.

Yn naturiol, yr agwedd o'r ymchwil a oedd o ddiddordeb penodol i'r astudiaeth hon oedd yr ymdriniaeth o 'Cynyddu sgiliau Cymraeg yn y Gweithle'. Yma, cafwyd ymchwiliad i'r awydd ymhlith cyflogwyr am well sgiliau Cymraeg yn y gweithle; ym mha sectorau y gwelir y budd mwyaf; ar ba lefelau (Mynediad, Canolradd ac Uwch) y mae angen y sgiliau; a pha fath o sgiliau sydd eu hangen (deall, siarad, darllen ac ysgrifennu).

Un o brif ganfyddiadau'r ymchwil oedd mai dim ond 28% o gyrff ar draws pob sector oedd yn credu y byddai o fudd iddynt gael mwy o staff a allai gyfathrebu yn y Gymraeg. O blith y 28% hynny, roedd 64% o'r farn mai gwella sgiliau siarad oedd bwysicaf.

Edrychwyd ar y rhesymau pam nad oedd gan staff well sgiliau Cymraeg a'r rhesymau mwyaf cyffredin a restrwyd gan y cyflogwyr oedd oherwydd:

- nad oedd gwella sgiliau Cymraeg staff yn flaenoriaeth i'r sefydliadau (62%)
- nad oedd gan staff ddiddordeb (honedig) mewn dysgu Cymraeg / gwella eu Cymraeg (39%)
- nad oedd modd cael hyd i gyrsiau hyfforddi Cymraeg addas yn lleol (16%).

Yn achos hyfforddiant iaith a drefnwyd i staff, gwelwyd mai dim ond 4% o'r sefydliadau ar draws pob sector oedd wedi trefnu neu ariannu hyfforddiant wedi'i gynllunio'n benodol i ddatblygu sgiliau Cymraeg yn ystod y 12 mis blaenorol. Cynyddodd y ffigwr i 12% yn achos sefydliadau â 50 neu fwy o staff. Dadlennol oedd gweld, hyn yn oed yn y sector cyhoeddus, mai dim ond 45% oedd y ffigwr ym maes llywodraeth leol a 27% yn y llywodraeth ganolog. Dim ond 10% o'r sefydliadau a oedd yn rhan o'r arolwg a oedd yn meddu ar Gynllun neu Bolisi iaith, felly roedd bwlch amlwg o ran y cyrff hynny a oedd yn gweithredu gofynion eu CIG yn briodol o safbwynt hyfforddiant Cymraeg. Mae'n fwriad, fel rhan o'r traethawd hwn, i edrych yn benodol ar hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd yn y sector cyhoeddus, a diddorol fydd ymchwilio'n ddyfnach i'r canfyddiadau hyn.

Mae canfyddiadau'r ymchwil hwn yn cynnig tystiolaeth gadarn am agweddau sectorau amrywiol yn y gweithle i hyfforddiant Cymraeg i'w staff. Maent yn ganfyddiadau pwysig a damniol i LIC ac i ByIG / CyG, oherwydd methiant eu dylanwad ar y gweithle a'u methiant i reoleiddio a sicrhau newidiadau dros gyfnod o bron i ugain mlynedd.

laith Fyw : laith Byw - Bwrw Mlaen (2014)

Datganiad polisi gan LIC yn adeiladu ar *laith Fyw : laith Byw* (2012) oedd y cyhoeddiad hwn, a oedd yn gosod amcanion polisi LIC mewn perthynas â'r Gymraeg hyd at 2017. Ei nod oedd gosod ffocws i LIC wrth weithredu *laith Fyw : laith Byw* hyd at ddiwedd ei 'hoes' yn 2017, ac mae'n ystyried datblygiadau perthnasol ers cyhoeddi'r ddogfen honno, sy'n cynnwys adolygiad polisi ar Gymraeg i Oedolion (Codi Golygon, 2013b), sy'n berthnasol i thema'r traethawd hwn.

Yn y ddogfen hon, noda LIC fod angen codi gwerth y Gymraeg fel sgil ar gyfer y gweithle a bod hyn yn thema gyson a gododd wrth ymgynghori â chyfranddeiliaid amrywiol. Fel sydd wedi ei nodi uchod eisoes, yr her yn ôl LIC oedd sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei defnyddio yn naturiol yn y gweithle, a bernir bod datblygu sgiliau iaith a meithrin hyder pobl i ddefnyddio'r Gymraeg yn allweddol i normaleiddio defnydd y Gymraeg yn y bau honno. Mae'r 'Gweithle' felly'n amlwg yn faes strategol bwysig yn y ddogfen hon.

Adroddir am ewyllys da a diddordeb ymysg gweithleoedd i gael staff sy'n siarad Cymraeg, ac awydd LIC i fanteisio ar hynny. Nid yw'r agweddau hyn yn newydd yn y gweithle, fel y mae ByIG wedi adrodd ar sawl achlysur (e.e. gweler adroddiad NOP yn 1996, ac adroddiad y Ganolfan Cynllunio Iaith yn 2010 a gomisiynwyd ganddynt) ond mae gwahaniaeth sylfaenol a phwysig rhwng ewyllys a gweithredu. Gyda dros ddegawd ers cyhoeddi *laith Pawb*, bellach ceir y teimlad fod elfen gref o rethreg yn y ddogfen hon lle ceir datganiadau arwynebol gefnogol fel "ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddarpariaeth Gymraeg" a "cefnogi pobl i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle" (2014: 9) tra bo rhai o weithrediadau cydamserol LIC yn milwrio'n uniongyrchol yn erbyn hyn e.e. toriadau cyllidol o bron i 15% yn 2014/15 a tua 10% yn 2016/17 i faes CiO sy'n gyfrifol nid yn unig am ddarparu hyfforddiant yn y gweithle ond am yr elfen gynllunio strategol yn ogystal. Ar ben hynny, yn y cyfnod hwn,

ni chafwyd unrhyw arweiniad strategol i weithleoedd gan Uned Iaith Gymraeg LIC na chan Swyddfa CyG ynghylch sut i ddechrau gwireddu dyhead LIC yn *Bwrw Mlaen* (ac ni chafwyd unrhyw beth ers hynny). Mae *Bwrw Mlaen* y cyfeirio at 'Y Gynhadledd Fawr' (cynhadledd a gynhaliwyd yn yr haf 2013 i drafod canlyniad Cyfrifiad 2011) fel cyfrwng a ddefnyddiwyd gan y Prif Weinidog i wrando ar farn y bobl am sefyllfa'r Gymraeg. Cyfle i'r Prif Weinidog a gweision sifil glywed y 'penawdau' oedd hyn ac nid oedd yn ymgynghoriad nac yn drafodaeth fanwl ar y themâu a gynhwysir yn *Bwrw Mlaen*. Yn wir, tanlinella hyn y diffyg disgwrs gwirioneddol a geir gyda chyfranddeiliaid wrth lunio cyfeiriad polisi, ac mae *Bwrw Mlaen* yn enghraifft nodweddiadol o hynny.

O ganlyniad i ofynion Adran 78 Deddf Llywodraeth Cymru 2006, a ddiwygiwyd gan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011, mae gofyn i Weinidogion Cymru gyhoeddi cynllun gweithredu blynyddol yn esbonio sut y byddant yn gweithredu'r hyn a amlinellir yn 'Bwrw Mlaen'. O safbwynt y 'Gweithle', nod LIC yw cynyddu'r cyfleoedd sydd ar gael i staff fedru defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith; yn fewnol ac yn allanol. Nodau cyffredinol iawn a geir yn y cynlluniau diweddaraf (LIC, 2014ch, 2015a, 2016d), yn arbennig yn y cynllun cyntaf ar gyfer 2014/15 ac ni cheir unrhyw fanylion ynghylch sut y bwriadwyd gweithredu arnynt. Sonia Williams (2013) fod y gofynion adrodd ar LIC yn fwy cadarn dan y drefn hon gan fod y cynlluniau gweithredu yn cynnig trefn gadarnach - sy'n cynnwys fframwaith gwerthuso - lle gellir craffu ar gynnydd y strategaeth iaith. Fodd bynnag, ni welwyd unrhyw dystiolaeth bod cynlluniau gweithredu manwl a mesuradwy ar waith nac ychwaith unrhyw werthuso o safbwynt llwyddiant y cynlluniau gweithredu blynyddol.

Yn rhyfedd iawn, er gwaethaf cyfeiriadau'r ddogfen at gefnogaeth LIC i Gymraeg yn y gweithle, yn yr adran sy'n ymwneud â 'Sgiliau Cymraeg yn y Gweithle' yn benodol, ceir adlais o *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector* (2014) y cyfeirir ato uchod, gan gyfeirio at yr "heriau sy'n gysylltiedig â'r Gymraeg yn y gweithle ac o fewn addysg a hyfforddiant galwedigaethol" (2014: 9). Aed ymlaen i nodi y "bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried yr wybodaeth a gyflwynwyd yn yr adroddiad hwnnw a sut y gellir ei defnyddio i roi'r cynllun gweithredu ar gyfer sgiliau ar waith". Yn sgil Codi Golygon (2013) gellid awgrymu mai byr ac arwynebol oedd yr ymdriniaeth hon, mewn dogfen strategol tair blynedd genedlaethol, â maes y cydnabuwyd yr oedd angen sylw.

Amser a ddengys a fydd CDCG (a sefydlwyd yn 2015/16 fel corff strategol cenedlaethol â chyfrifoldeb am Gymraeg i Oedolion; gan gynnwys Cymraeg yn y Gweithle) yn mynd ati, fel y corff cyhoeddus priodol, i wireddu dyhead LIC, ond mater o bryder oedd gweld nad oedd gan y Ganolfan hon, yn ystod blwyddyn gyntaf ei bodolaeth, weledigaeth na strategaeth o unrhyw fath ar gyfer hyfforddiant iaith yn y gweithle.

Iaith, Gwaith a Gwasanaethau Dwyieithog (2016)

Comisiynodd y Gweinidog Gwasanaethau Cyhoeddus adroddiad (LIC, 2016b) gan weithgor, dan gadeiryddiaeth Rhodri Glyn Thomas (cyn AC dros Ddwyrain Caerfyrddin a Dinefwr) a sefydlwyd i edrych yn benodol ar yr iaith Gymraeg yn ei chadarnleoedd gorllewinol a hynny'n benodol yng nghyd-destun llywodraeth leol.

Mae'r adroddiad a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2016 yn ymdrin â'r angen am ddau brif ddeilliant:

- Arweiniad, gweledigaeth ac ymroddiad mewn perthynas â'r Gymraeg ar bob lefel
- Cynnydd yn nefnydd y Gymraeg fel iaith gwaith ac iaith gweinyddiaeth llywodraeth leol.

Er gwaethaf y nod gwreiddiol i edrych ar lywodraeth leol yng nghadarnleoedd y Gymraeg, roedd yr argymhellion a gynigiwyd, fodd bynnag, yn rhai a fwriadwyd ar gyfer llywodraeth leol a gwasanaethau cyhoeddus yn genedlaethol. Ceir 14 o argymhellion ac mae goblygiadau sylweddol o ran hyfforddiant iaith yn perthyn i 4 ohonynt.

Roedd aelodau'r gweithgor yn unfrydol eu cefnogaeth i'r argymhellion, ac eithrio yn achos argymhellion 2(a) a 3, lle cafwyd gwrthwynebiad gan un o aelodau'r gweithgor, sef Prif Weithredwr Cyngor Sir Bwrdeistref Caerffili. Teimlai na ellid gweithredu'r nod o sicrhau bod rhai o brif swyddogion Cyngorau yn rhugl ddwyieithog, na bod sgiliau iaith Gymraeg yn hanfodol ar gyfer pob swydd newydd ymhob awdurdod lleol, a hynny mewn rhai neu lawer o ardaloedd llywodraeth leol yng Nghymru.

Cyhoeddodd LIC ei hymateb i'r adroddiad ym mis Hydref 2016. Yn ei hymateb, mae'n mynegi barn am yr argymhellion, a lle bo'n briodol, yn egluro sut y byddant yn cael sylw.

Gellir crynhoi'r ymateb i'r adroddiad hwn (2016c) fel a ganlyn:

- Mae hi o'r farn na ellid gweithredu argymhellion 2(a) a 3 oherwydd ymarferoldeb, ac y dylid edrych ar swyddi lle mae angen sgiliau dwyieithog yn hytrach nag ar bob swydd. Yn ogystal, mae pryder ganddi am fethu sicrhau ewyllys da dinasyddion (nodwedd sydd wedi ei hamlygu fwy nag unwaith uchod).
- Cynigia y bydd CDCG, fel y corff newydd a fydd yn gyfrifol am hyfforddiant iaith yn y gweithle, yn rhoi sylw i'r materion hynny
- Yn achos nifer o'r argymhellion eraill, cynigia LIC y gellid cyflawni'r argymhellion trwy gyfrwng gofynion y safonau iaith amrywiol, a hynny dan oruchwyliaeth CyG.
- Cynigia mewn rhai achosion y bydd rhai argymhellion yn derbyn sylw dan ofynion Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015.
- Yn achos rhai o'r argymhellion, ymateba LIC trwy ddweud y bydd yr argymhellion yn cael sylw fel rhan o'i "strategaeth ddrafft", h.y. *Ymgynghoriad ar strategaeth ddrafft Llywodraeth Cymru: miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050* (LIC: 2016ch).
Ymdrinnir â honno isod.

At ei gilydd, (ac eithrio'r pwynt bwled cyntaf uchod), mae'r ymateb yn ymddangos yn gadarnhaol yn yr ystyr bod (neu bydd) trefn neu gynlluniau yn eu lle i roi sylw i bob argymhelliad. O safbwynt thema'r traethawd hwn, bydd gwaith CyG a CDCG felly'n allweddol i weithredu rhai argymhellion perthnasol, a bydd y gwaith hwn yn fater i'w adolygu dros y blynyddoedd nesaf er mwyn gwerthuso i ba raddau y mae eu gwaith cychwynnol yn llwyddo yn hyn o beth.

Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr

Cyhoeddodd LIC ddwy ddogfen arwyddocaol, sy'n deillio o'r nod a roddwyd ym maniffesto'r Blaid Lafur yng Nghymru yn 2016 i greu miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Yn dilyn cyhoeddi maniffesto *Gyda'n Gilydd Dros Gymru* (Llafur Cymru, 2016) cyhoeddwyd dogfen ymgynghorol *Miliwn o Siaradwyr Cymraeg erbyn 2050* gan LIC ym mis Awst 2016, sy'n adeiladu ar seiliau dogfennau blaenorol fel *Iaith Pawb*, *Iaith Fyw* : *Iaith Byw*, a'r *Strategaeth*

Addysg Cyfrwng Cymraeg; yr ymdrinnir â nhw uchod. Mae'r ddogfen yn nodi blaenoriaethau strategol LIC er mwyn cyrraedd miliwn o siaradwyr, sef:

- Cynllunio a pholisi iaith
- Normaleiddio
- Addysg
- Pobl
- Cefnogi
- Hawliau.

Noda'r ddogfen (LIC, 2016: 5) fod:

awydd i osod cyfeiriad uchelgeisiol a gwirioneddol strategol ar gyfer pob maes sy'n dylanwadu ar yr iaith. Mae hefyd yn adlewyrchu'r ffaith bod angen creadigrwydd os am gyrraedd miliwn.

Gwahoddwyd ymateb i'r ddogfen erbyn diwedd Hydref 2016, ac ar sail yr ymatebion a dderbyniwyd, cyhoeddodd LIC strategaeth derfynol *Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr* (2017a), ynghyd â rhaglen waith ar gyfer 2017-2021 (LIC, 2017b), ill dwy ym mis Gorffennaf 2017.

Yr hyn a ddaw'n amlwg o'r dogfennau hyn, ac yn gyson iawn â'r hyn a welwyd wrth edrych ar strategaethau eraill LIC a LIC uchod, yw dogfennau strategol sy'n cynnig dyhead uchelgeisiol, ond heb unrhyw sail strategol a mesuradwy wirioneddol ar gyfer cyflawni hynny. Heb hyn, mae gwir beryg mai'r hyn a geir fydd strategaeth ddi-sail a fydd yn methu, fel yn achos rhai o'r strategaethau blaenorol fel *Iaith Pawb* lle gosodwyd targed o gynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg 5 pwynt canran mewn 8 blynedd.

Yn ychwanegol at hynny, ceir y gwendidau sylfaenol canlynol o safbwynt cynllunio ieithyddol:

- Er bod cyfeiriad at "greu amodau ffafriol – seilwaith a chyd-destun" (2017a: 4-5) yn y strategaeth derfynol, does dim gwir gyd-destun demograffig, cymdeithasol,

economaidd a gwleidyddol i'r cynnwys, sy'n angenrheidiol ar gyfer cynllunio ieithyddol effeithiol

- Does dim manylu ar sut y byddai gweithredu'r strategaeth yn cael ei brif-ffrydio i feysydd polisi perthnasol eraill e.e. iechyd a datblygu economaidd
- Roedd sylfaen ddeallusol y ddogfen ymgynghorol yn anarferol gan ddefnyddio blaenoriaethau anghonfensiynol fel *pobl a normaleiddio*. Nid oedd yn ymddangos fel petai'n seiliedig ar ddamcaniaethau a dulliau gweithredu cydnabyddedig ym maes polisi a chynllunio iaith sy'n rhoi sylw i agweddau megis cynllunio statws, corpws, a chaffael; nac ystyriaethau gwleidyddol, economaidd a chymdeithasol (Fishman, 1977; Fishman, 1991; Kaplan a Baldauf, 1997; Hornberger, 2006; UNESCO, 2011; Williams, 2013; Wright, 2016), ac mae angen rhoi sylw i hyn cyn medru deall rhesymeg y strategaeth. Yn gysylltiedig â hyn, mae angen:
 - Cynnwys dadansoddiad o'r sefyllfa gyfredol a'r golled flynyddol sydd yna yn nifer y siaradwyr a'r defnyddwyr. Mae angen rhoi sylw i hyn yn ogystal â chreu cynnydd yn nifer y siaradwyr
 - Dynodi pa fath o gymunedau, rhwydweithiau a chyd-destunau gwahanol all gynnal y Gymraeg

Yn y strategaeth derfynol (2017a) ceir cyfeiriad byr at sail gysyniadol ac egwyddorion y ddogfen gan gyfeirio at rai damcaniaethau cynllunio ieithyddol, ond nid yw'r rhain yn cael eu cymhwysu mewn unrhyw ffordd strategol yn y ddogfen. Fel y nodwyd eisoes uchod, mae'r strategaeth yn darllen fel cyfres o ddyheadau.

- Roedd amwysedd yn y ddogfen ymgynghorol am y man cychwyn am nifer y siaradwyr cyfredol a beth yn union fydd yn cael ei fesur – ai siaradwyr ynta defnyddwyr? Mae'r strategaeth derfynol yn cyfeirio at y ddau ac yn gosod targed ar gyfer y ddau.
- Ceir mwy o fanylder o ran ffigurau a niferoedd yn y strategaeth derfynol, ond at ei gilydd, mae'r ffigurau a nodir i gyrraedd y miliwn o siaradwyr yn ddibynnol iawn ar addysg, gyda chynnydd uchelgeisiol iawn yn nifer yr athrawon sydd yn medru dysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.
- Er mwyn gwireddu nod sylfaenol y strategaeth o greu miliwn o siaradwyr, mae angen cyllideb sylweddol ond does dim manylion o gwbl am yr agwedd hon.

Yn achos nod mor uchelgeisiol, cwestiwn sylfaenol y dylid ei ofyn yw pam nad ydyw LIC yn manteisio ar arbenigeddau cynllunwyr iaith proffesiynol - yn hytrach na gweision sifil anghymwys – er mwyn llunio'r strategaeth hon? Un ateb dadleuol posib yw nad ydyw LIC o ddifrif am y strategaeth yn y lle cyntaf mewn gwirionedd, ac mai ymgais yw'r strategaeth ddrafft i roi'r argraff fod y Blaid Lafur yng Nghymru yn 'ceisio adfer sefyllfa'r Gymraeg'.

Yr hyn sy'n glir yw y dylai hyfforddiant iaith, fel rhan o gynllunio iaith cyfannol, chwarae rhan bwysig mewn strategaeth uchelgeisiol a chenedlaethol fel hon. Yn ogystal â chyfrannu at ddysgu iaith yn gymunedol, mae potensial enfawr yng nghyd-destun y ddau gyhoeddiad y cyfeirir atynt uchod i gyfrannu at y nod o gynyddu dwyieithrwydd o fewn ein gweithleoedd yng Nghymru, yn arbennig felly yn y sector cyhoeddus. Gobeithio y bydd canfyddiadau gwaith fel y traethawd hwn yn cynnig tystiolaeth a gwybodaeth a fydd yn atgyfnerthu unrhyw strategaeth genedlaethol gyfannol i greu miliwn o siaradwyr erbyn 2050. Fodd bynnag, mae'r strategaeth honno yn gorff o waith na fydd modd mesur ei effaith am rai blynyddoedd. Yn achos y ddau gyhoeddiad yr ymdrinnir â nhw'n gryno uchod, er na fydd y traethawd hwn yn medru gwerthuso eu heffaith, mae'n bwysig cydnabod a nodi y gallasant fod yn ddogfennau a fydd yn cael effaith bwysig ar thema'r traethawd hwn dros y blynyddoedd nesaf. Yn hynny o beth gallasant fod yn faes astudiaeth bellach maes o law.

Yr Effaith ar Hyfforddiant Iaith

Wrth edrych ar effaith yr holl gyhoeddiadau uchod ar hyfforddiant iaith, gellir eu rhannu'n syml yn deddfwriaethau ac yn strategaethau (ac eithrio *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector* (2014) fel yr eglurwyd uchod).

Effaith fwyaf y deddfwriaethau ar hyfforddiant Cymraeg yn ystod yr 20 mlynedd ddiwethaf oedd gorfodi sefydliadau cyhoeddus i gyhoeddi CIG a oedd yn cynnwys, *inter alia*, ymrwymiad i sicrhau hyfforddiant iaith i'w staff. Cyn hyn, roedd yr arfer hwn yn gwbl wirfoddol ac yn gyfyngedig i gyrff cyhoeddus yn yr ardaloedd Cymreiciaf. Mae *Mesur y Gymraeg 2011* yn mynd â hyn gam ymhellach trwy osod dyletswydd gyfreithiol ar sefydliadau cyhoeddus i gydymffurfio a chyfres o safonau penodol. Mae dwy o'r safonau

hyn yn ymwneud â Hyfforddiant Iaith ond mae'n rhy gynnar i werthuso effaith a llwyddiant y safonau hyn ar hyn o bryd.

Mae canllawiau a chynghor ByIG ar sut i weithredu'r CIG yn cynnig arweiniad cychwynnol i gyrrff cyhoeddus ynghylch sut i drefnu a gweithredu cynllun hyfforddi i'w staff. Fel y gwelwyd uchod, mae sawl cyhoeddiad, boed yn rhai sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith yn benodol, neu yn rhai lle mae hyfforddiant iaith yn rhan o strategaeth ehangach, yn cynnig cynghor a chanllawiau defnyddiol i reolwyr. Gwelwyd proses gynyddol o geisio ffurfioli hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus felly, ond mae angen gofyn faint o oruchwyliaeth neu orfodaeth sydd wedi bod, hyd yma, mewn gwirionedd? Bydd yr ymchwil empirig yn y traethawd hwn yn rhoi sylw i'r cwestiwn hwn.

Er gwaethaf hyn, realiti'r sefyllfa yw bod diffyg grym cyfreithiol i fynnu gweithredu'r cynlluniau yn briodol ar y naill law, a naïrwydd ByIG yn eu dull o reoli hyfforddiant iaith a mesur ei effeithiolrwydd ar y llall; wedi arwain at golli cyfle enfawr i roi sgiliau iaith ychwanegol i weithlu Cymru. Ceir llawer iawn o rethreg yn nogfennau LICC a LIC ynghylch cefnogi'r Gymraeg a chreu gwlad ddwyieithog. Yn amlwg, byddid yn disgwyl bod gan hyfforddiant iaith le i'w chwarae yn y weledigaeth hon, ond y gwir plaen yw mai'r hyn a welwyd ers *Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg* yn 1996 yw cyfres o ddyheadau heb ymyraethau gwirioneddol. Yn hytrach, yr hyn a gafwyd (o safbwynt hyfforddiant iaith yn benodol) oedd arweiniad gwirfoddol heb unrhyw reoleiddio cadarn nac effeithiol.

Diddorol, yn y cyd-destun hwn hefyd, yw nodi'r datblygiadau a welwyd gyda chyhoeddi adroddiad Donaldson (2015c)³, sef adolygiad o gwricwlwm addysg statudol a threfniadau asesu yng Nghymru. Mae rhan fach ohono yn cyfeirio at le'r Gymraeg yn y cwricwlwm a chydabyddir fod angen ei gryfhau. Tra bo'r pwyslais ar wella ansawdd a pherthnasedd y Gymraeg mewn ysgolion cyfrwng Saesneg, nid oes cyfeiriad o gwbl at ddileu'r cymhwyster TGAU ail iaith sy'n cael ei astudio gan fwyafrif disgyblion Cymru. Yn wir, mewn adolygiad o Gymraeg ail iaith yn y sector uwchradd, gwelwyd cynnydd o 20% i 35% yng nghanran y disgyblion a oedd yn astudio'r cymhwyster hwn rhwng 2002 a 2012 (LIC, 2013a). Cafwyd

³ Mae oedi wedi bod ar weithredu argymhellion yr adroddiad hwn gan LIC ac mae amheuaeth a fydd y gwaith hwn wedi ei gwblhau erbyn 2021, yn unol â'r nod gwreiddiol.

beirniadaeth gan gadeirydd y Panel a oedd yn cynnal yr adolygiad hwn, Yr Athro Sioned Davies, a nododd nad ydyw'r cymhwyster hwn yn rhoi'r sgiliau ieithyddol angenrheidiol i bobl gyfathrebu yn y Gymraeg, hyd yn oed o ennill gradd A*. Effaith hyn fydd parhad mewn bwllch sgiliau ieithyddol ymarferol y gweithlu a fydd yn golygu'r angen am ail fuddsoddi mewn hyfforddiant yn y gweithle oherwydd aneffeithiolrwydd addysg cyfnodau allweddol 3 a 4.

Cloi

Mae'r ymdriniaeth uchod yn dangos fod ymwneud y sector cyhoeddus â hyfforddiant iaith i'w staff wedi deillio o gyfres o ddatganiadau a dogfennau polisi yn bennaf, a hynny'n rhannol gan ByIG yn y lle cyntaf, ond yn bennaf gan LICC / LIC. Tra bo'r mwyafrif o'r cyhoeddiadau hyn yn ymdrin â materion polisi iaith ehangach gan amlaf, gan roi sylw i hyfforddiant iaith neu gaffael iaith fel rhan o ymdriniaeth fwy cyfannol, cafwyd cyhoeddiadau penodol megis *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle* (ByIG, 2001) a *Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle* (LICC, 2009) a oedd yn cynnig arweiniad i'r gweithleoedd hynny yr oedd disgwyl iddynt ddarparu hyfforddiant iaith i'w staff (dan ofynion eu CIG).

Fodd bynnag, fel yr amlygwyd uchod, gwelwyd gwendidau yn y ddau ganllaw hwn oherwydd (i) bod dangosydd perfformiad ByIG (a CyG bellach) yn bur ddi-ystyr a ddim yn cymryd unrhyw sylw o'r canllawiau defnyddiol a gynigiwyd, a (ii) bod colli cyfle wedi bod oherwydd diffyg gweithredu gan LICC / LIC ar rai o agweddau cyngor Cwmni Iaith.

Y tu draw i'r ddwy ddogfen hon ceir cyfeiriadau mynych at hyfforddiant iaith yn y gweithle mewn dogfennau polisi a gyhoeddwyd gan LIC yn benodol, ond prin yw'r dystiolaeth o ganllaw neu arweiniad cadarn a diriaethol sy'n symud oddi wrth ddatganiadau moel, arwynebol a rhethregol ac yn dangos dealltwriaeth wirioneddol o sut i symud agenda rheoli hyfforddiant iaith effeithiol yn ei flaen. Yn rhy aml, yr hyn a welwyd oedd datganiadau cefnogol am hyfforddiant iaith heb unrhyw gynllun na strategaeth i symud y dyhead yn ei flaen er mwyn arwain at ddeilliant penodol a mesuradwy.

Mewn maes mor arbenigol â hyfforddiant iaith, yr hyn a oedd yn arwyddocaol, yn benodol o safbwynt y LICC a LIC, oedd y diffyg trafod ac ymgynghori gydag arbenigwyr yn y maes cyn drafftio polisïau a chanllawiau cenedlaethol. Er bod arbenigwyr CiO wedi bod yn gweithio ym maes dysgu Cymraeg ers cyn Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, ac er bod Canolfannau CiO arbenigol wedi cael eu sefydlu gan LICC yn 2006, prin eithriadol fu'r disgwrs cenedlaethol gyda'r nod o lunio polisïau cadarn, ystyrlon a chynhwysol. Yn anffodus, mae'r sefyllfa hon yn parhau heddiw yng nghyd-destun CyG. Dagrau'r sefyllfa ydy nad yw rhai o'r nodau a'r amcanion clodwiw a gynhwysir yn nifer o'r cyhoeddiadau yr ymdrinnir â nhw uchod, yn rhai sydd wedi'u cyfathrebu â maes CiO nac yn rhai sydd yn weithredol ac yn gwella sefyllfa dysgu Cymraeg o fewn y gweithle yng Nghymru.

Dengys yr adolygiad o CiO gan LIC (2013b) mai prin iawn yw'r cydweithio strategol sy'n bodoli rhwng darparwyr cyrsiau a'r gweithleoedd. At ei gilydd, mae ffocws y gweithle cyhoeddus yn arbennig wedi bod ar ateb dangosydd meintiol arwynebol ByIG h.y. 'faint o'ch staff sy'n dysgu Cymraeg?' Mae hyn, yn anorfod, wedi arwain at agwedd tymor byr ac anstrategol tuag at yr hyfforddiant e.e. darparu cyrsiau byrion, heb ddilyniant, i gynifer o staff â phosibl. Yn gyffredinol, er bod eithriadau prin, mae hyfforddiant iaith yn y gweithle yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn bur aneffeithiol ac aneffeithlon. Cafwyd o leiaf 20 mlynedd o gydnabod diffyg gan LICC / LIC ond heb lwyddo i newid y tirlun nemor ddim!

PENNOD 3

Y FETHODOLEG A DULLIAU YMCHWIL

Cyflwyniad

Diben y bennod hon yw edrych ar y fframwaith methodolegol ar gyfer yr astudiaeth hon o reolaeth strategol dros hyfforddiant Cymraeg i staff di-Gymraeg mewn gweithleoedd sector cyhoeddus. Gellir crynhoi'r cwestiynau ymchwil creiddiol fel a ganlyn:

- Beth oedd effaith Cynlluniau Iaith Gymraeg (CIG) cyrff cyhoeddus ar hyfforddiant iaith yn y gweithle, a sut oedd yr hyfforddiant hwn yn cael ei reoli'n strategol gan sefydliadau?
- Beth oedd effaith strategaethau a chanllawiau ar lefel macro ar gynllunio hyfforddiant iaith ar y lefel meicro?
- Sut oedd gweithleoedd yn rhoi sylw i wahanol agweddau penodol ar yr hyfforddiant, sef:
 - Cynllunio'r hyfforddiant
 - Darparu'r hyfforddiant
 - Monitro llwyddiant a chynnydd yr hyfforddiant
 - Cymhwyso'r dysgu'n i'r gweithle
 - Y gefnogaeth o roddwyd i staff y tu allan i'r ystafell ddosbarth
- Beth oedd barn y gweithleoedd a'r staff a oedd yn dysgu Cymraeg am yr hyfforddiant a ddarparwyd?
- O fod wedi cywain y farn honno, beth oedd barn ByIG am y darlun a amlygwyd?
- Yn olaf, roedd awydd i geisio barn Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd y Gymraeg am y canfyddiadau, er mwyn cael barn a safbwynt hanesyddol ar lefel macro am hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle, ond hefyd er mwyn cael barn am y ffordd ymlaen ar sail y dystiolaeth a gasglwyd.

Nid oes yr un astudiaeth i'r maes hwn wedi cael ei chynnal yng Nghymru o'r blaen a manylir yma ar sut y mae'r gwaith empirig hwn felly'n defnyddio dulliau ymchwil amrywiol (ac edrychir ar eu manteision a'u hanfanteision) er mwyn casglu corff o dystiolaeth y bydd

modd seilio argymhellion arno. Y nod yw dadansoddi'r maes ymchwil hwn am y tro cyntaf gyda golwg ar ffurfio theorïau a / neu argymhellion cwbl newydd ar gyfer maes hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle. Yn hyn o beth, manylir yma ar ddulliau ymchwil yr astudiaeth, y dull samplo a ddefnyddiwyd, ynghyd â sut y sicrhawyd bod yr astudiaeth yn cynnal egwyddorion moesegol, gwrthrychedd ac yn osgoi tuedd. Gwnaed mwyafrif llethol y gwaith gyda chyrff cyhoeddus yng ngogledd Cymru, gyda rhai cyfweiliadau â chyrff gwladol yng Nghaerdydd.

Strategaethau Ymchwil

Fel y nodwyd uchod yn y bennod hon, mae maes hyfforddiant iaith Gymraeg yn faes lle nad oes unrhyw ymchwil safonol wedi ei gynnal sy'n edrych ar reolaeth strategol hyfforddiant iaith yn y gweithle, ac o'r herwydd, nid oes unrhyw theorïau cadarn i'w profi neu wrthbrofi. Er y bydd trywyddau, themâu a meysydd ymholi amlwg gan yr ymchwilydd yn y gwaith hwn, y bwriad oedd cynnal astudiaeth anwythol (Bryman, 2012) yn bennaf, a fyddai'n dadansoddi maes ymchwil am y tro cyntaf ac yn ceisio ffurfio theorïau a / neu argymhellion newydd o ganfyddiadau empirig y gwaith.

Wrth gynllunio'r ymchwil hwn, y nod oedd sicrhau bod modd casglu data dilys, dibynadwy a chadarn er mwyn meddu ar gorff o dystiolaeth amrywiol y gellid ei ddadansoddi'n drylwyr a seilio barn gadarn arno. Er mwyn cyflawni hyn penderfynwyd defnyddio dulliau cymysg er mwyn casglu data mewn ffyrdd amrywiol at ddibenion gwahanol. Penderfynwyd hefyd y byddid yn defnyddio dulliau ymchwilio meintiol ac ansoddol. Mae hyn yn gyson â'r farn gynyddol ymysg ymchwilyddyr cymdeithasol yn ôl Bryman a Bell (2007), a ddeil ei bod hi'n well gan weithwyr maes ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau fel modd o wirio a chroes gyfeirio canfyddiadau a gafwyd o ganlyniad i ymchwil meintiol ac ansoddol. Mantais amlwg y dull hwn a ddisgrifir, fel y noda Neuman (2006), yw bod yr ymchwilydd yn mesur nodwedd benodol mewn mwy nag un ffordd sy'n fwy tebygol wedyn o arwain at fedru gweld pob agwedd o'r nodwedd honno, ac mae'n fodd o ddilysu canfyddiadau sy'n deillio o ffynonellau gwahanol (Berg, 2014). Mewn rhai achosion hefyd, bydd un dull yn cael ei ddefnyddio er mwyn cynorthwyo, neu *hwyluso'r* (Hammersley, 1996) dull arall.

Yn yr astudiaeth hon, rhagwelwyd y byddai defnyddio dulliau cymysg hefyd yn fodd o dreiddio'n ddyfnach i ganfyddiadau cynnar trwy ddefnyddio ffyrdd gwahanol, mwy pwrpasol, ar gyfer casglu tystiolaeth bellach. Trwy wneud hyn, gan ddefnyddio holiaduron, cyfweliadau lled-ffurfiol strwythuredig dros y ffôn, grwpiau ffocws a chyfweliadau wyneb yn wyneb, nod yr ymchwilydd oedd cyfuno penodolrwydd a chywirdeb y data meintiol gyda'r hynodweddau a'r canfyddiadau cymhleth a geir mewn dadansoddiad ansoddol (Zamanou a Glaser, 1994).

Y dull a ddefnyddir yn y lle cyntaf er mwyn casglu corff o ddata uniongyrchol yw ymchwil meintiol. Mae hwn yn medru bod yn fodd wedyn o fraenaru'r tir ar gyfer ymchwil ansoddol pellach trwy adnabod a dethol pobl i'w cyfweld, a thrwy adnabod themâu i ymchwilio ymhellach iddynt. Mae hyn yn gyson â'r hyn a disgrifiodd Creswell (2014: 224) fel 'Explanatory Sequential Mixed Methods Design', h.y.:

A two-phase project in which the researcher collects quantitative data in the first place, analyses the results, and then uses the results to plan (or build on to) the second qualitative phase. The quantitative results typically inform ... the types of questions that will be asked of the participants. The overall intent of this design is to have the qualitative data help explain in more detail the initial quantitative results.

Yn yr astudiaeth hon, dechreuwyd ar y gwaith maes trwy ymchwilio i sefyllfa'r gweithle neu'r cyflogwr, ac ail-adroddwyd y model a ddisgrifiwyd gan Creswell uchod i ryw raddau trwy gynnal astudiaeth debyg gyda'r asiantaeth llywodraethol a oedd yn gyfrifol am hyrwyddo a hwyluso defnydd y Gymraeg ar y pryd (2010-2011) sef ByIG. Yna cynhaliwyd astudiaeth gyda'r dysgwyr eu hunain ac ymarferiad crynodol terfynol gyda'r 'rheoleiddwyr' cyfredol sef Llywodraeth Cymru (LIC) a Chomisiynydd y Gymraeg (CyG), ac i raddau llai gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (CDCG).

Roedd yr astudiaethau amrywiol hyn yn defnyddio cyfuniad o ddulliau meintiol ac ansoddol, yn unol â'r hyn a dybiwyd a oedd yn briodol ym mhob achos, a manylir ar yr achosion unigol isod.

Gwerth amlwg y dull aml-strategol hwn yw ei fod yn fodd o gasglu gwybodaeth bellach, sydd efallai ar goll neu ddim yn gwbl glir mewn holiadur a ddychwelir (Bryman, 2012). Yn ymarferol, yr hyn a wnaed oedd cynnal cyfres o brosiectau ‘mixed methods’ yn eu tro fel rhan o astudiaeth hydredol gyda’r ffocws ar un nod sylfaenol o gasglu tystiolaeth gadarn ynghyd er mwyn mesur effeithiolrwydd rheolaeth strategol o hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle. Mae’r dull hwn yn gyson â’r hyn a alwodd Creswell (2014: 228) yn “multiphase mixed methods”.

Gobaith yr ymchwilydd oedd y byddai’r cyfuniad hwn o dulliau yn fodd o sicrhau cyfuniad o ddata meintiol ac ansoddol o wahanol gyd-destunau perthnasol, a fyddai’n gadarn a dibynadwy.

Dylid cydnabod, fodd bynnag, mai astudiaeth ymchwil tuag at ddoethuriaeth yw hon ac felly mae cyfyngiadau amseryddol ac ariannol ymarferol i’r hyn y gellir ei gyflawni. Yn hynny o beth, ystyrir yr astudiaeth hon yn gyfraniad cychwynnol i ymchwil ym maes hyfforddiant iaith Gymraeg i’r di-Gymraeg yn y gweithle. Awgrymir hefyd fod y dulliau cymysg a ddefnyddiwyd wedi caniatáu hyblygrwydd i ymchwilio i faes cwbl newydd. Serch hynny, hyderir y bydd y fethodoleg hon, yn anad dim, yn gymorth i sicrhau y bydd darllenwyr yn gwbl hyderus am ddilysrwydd y canfyddiadau yn yr astudiaeth benodol hon, ac y bydd yn cynnig man cychwyn at ymchwil pellach.

Er hwylustod, crynhoir y dulliau ymchwil amrywiol a ddefnyddiwyd yn yr astudiaeth hon, y cyfeiriwyd atynt uchod, yn gronolegol yn ffigur 4 ar dudalen 91 isod. Diben y diagram hwn yw dangos pwy gyfrannodd at yr ymchwil a chynnig cipolwg o’r drefn y defnyddiwyd y methodolegau gwahanol.

Manteision ac Anfanteision y Methodolegau Ymchwil a ddefnyddiwyd

Holiaduron a lenwir gan y sefydliadau

Y cam cyntaf yn yr astudiaeth hon oedd defnyddio holiaduron a oedd i’w cwblhau gan unigolyn o fewn pob corff cyhoeddus. Cyfeiriwyd yr holiadur i sylw Swyddog Iaith Gymraeg pob sefydliad.

Oherwydd pwysigrwydd sicrhau bod yr holiadur yn gweithio'n effeithiol roedd yn hanfodol peilota'r holiaduron a oedd i'w ddefnyddio yn y lle cyntaf. Pwysigrwydd hyn yw adnabod diffygion a allai fod yn andwyol cyn dechrau ar yr ymchwil, gan na fydd yr ymchwilydd wrth law i egluro unrhyw gamddeall neu amwysedd (i'r sefydliad) a chan y gall camgymeriadau arwain at wendidau ym mhob un holiadur a anfonir allan (Bryman, 2012). Mae peilota hefyd yn fodd o sicrhau:

- Y bydd y data a gesglir yn ddefnyddiol a diddorol trwy osgoi cwestiynau sy'n esgor ar yr un ateb gan bawb
- Nad oes cwestiynau sydd ddim yn cael eu hateb (a allai awgrymu cwestiwn dryslyd)
- Bod y cyfarwyddiadau yn ddealladwy i'r sawl sy'n llenwi'r holiadur.

Mae David a Sutton (2011: 97) yn pwysleisio pwysigrwydd profi holiaduron mewn astudiaeth feintiol er mwyn sicrhau bod y cwestiynau yn gwbl ddealladwy i'r ymatebwyr, gan ddweud fod yr ymchwilydd:

is trying to gauge what their questions might mean to those they hope will answer them. There is no point asking people questions they will not understand. Even if respondents think they understand a question, if the understanding is not that which the researcher intended then the answers may be misunderstood in return.

Yn ogystal ag arbrofi gyda'r holiadur ei hun mae hi hefyd yn werthfawr yn ôl May (1997) i gael adborth defnyddwyr yr holiadur yn uniongyrchol, er mwyn cael eu barn ar faterion fel trefn y cwestiynau ac unrhyw anawsterau wrth eu hateb.

Mae yna fanteision ac anfanteision i bob methodoleg a ddefnyddir mewn gwaith maes wrth gwrs, ond efallai mai'r fantais amlwg yw bod yr holiadur, yn ei gyfanrwydd, wedi ei seilio ar nodau personol yr ymchwilydd (Berg, 2007), sy'n golygu y gall sicrhau ei fod yn casglu'r union wybodaeth sydd ei hangen arno. Yn amlwg, yn yr holiaduron a ddefnyddiwyd yn yr astudiaeth hon, mae'r holl gwestiynau wedi cael eu cynnwys er mwyn dysgu mwy am y meysydd y mae'r ymchwilydd yn edrych yn benodol arnynt.

O edrych ar brif fanteision eraill defnyddio holiaduron, gwelir fod awduron ym maes gwyddorau cymdeithasol fel Bryman (2014: 233-234), Walliman (2006: 88), Neuman (2006: 299), a May (1997: 90) oll yn gytûn mai'r prif fanteision yw:

- Y dull mwyaf cost effeithiol
- Yn gyflym i'w weithredu
- Mae modd cyrraedd nifer o bobl dros ardal ddaearyddol eang
- Dilëir dylanwad yr ymchwilydd a'r posibilrwydd o amrywiant wrth ofyn y cwestiynau
- Cyfleustra i'r sawl sy'n derbyn yr holiadur fedru ei gwblhau pan mae'n gyfleus ganddynt
- Y sawl sy'n derbyn yr holiadur yn tueddu i feddwl mwy cyn ateb sy'n arwain at atebion cywirach
- Sicrhau atebion i gwestiynau sensitif neu gynhennus mewn modd dienw.

Mae'r un awduron hefyd yn cytuno fod y prif anfanteision canlynol ynghlwm wrth ddefnyddio holiaduron:

- Nid oes neb ar gael i helpu'r sawl sy'n derbyn yr holiadur os yw'n cael anhawster
- Nid oes neb ar gael i ofyn i'r sawl sy'n derbyn yr holiadur ymhelaethu ar ateb diddorol (pwysig gyda chwestiynau penagored)
- Mae angen i gwestiynau fod yn syml
- Gall holiaduron fod yn amhoblogaidd ymysg y rhai sy'n eu derbyn
- Holiaduron yn cael eu llenwi'n rhannol yn unig
- Gall cyfraddau ymateb fod yn isel.

Mae'r anfantais olaf a restrir uchod yn un o'r anawsterau pennaf a wynebwr wrth ddefnyddio holiaduron. Gan fod y cyfraddau ymateb a gafwyd mewn rhannau penodol o'r astudiaeth hon yn amrywio rhwng 27-44%, mae'n werth edrych yn fanylach ar y nodwedd hon, gan ystyried ei heffaith bosibl ar ddilysrwydd y data. Er mai'r nod oedd sicrhau ymateb gan fwyafrif llethol y sampl, gan ddefnyddio technegau fel nodyn i atgoffa derbynwyr i gwblhau'r holiadur, a chymorth staff perthnasol o fewn y gweithleoedd i'w hannog i wneud hynny, roedd yr ymchwilydd yn ddigon realistig a phrofiadol i gydnabod, fel y noda Walliman (2006: 89), y byddai'r gyfradd ymateb yn anodd ei phroffwydo; "The rate of response for postal questionnaires is difficult to predict or control". Cadarnheir hyn ymhellach gan Bryman a Bell (2007: 243) sy'n nodi "The problem of low response rates seems to apply particularly to postal questionnaires".

Wrth ystyried sut fath o gyfradd ymateb sy'n dderbyniol wrth ddefnyddio'r fethodoleg hon, mae'r farn yn amrywio ymysg awduron cydnabyddedig ym maes methodoleg ymchwil cymdeithasol. Ar un pegwn awgryma Neuman (2006:296) y dylid disgwyl ymateb o rhwng 67-75% mewn sefydliadau academaidd, tra honna Mangione (1995: 60-1) fod ymateb o dan 50% yn annerbyniol; safbwynt a adleisir gan Bryman (2012) a Walliman (2006).

Tra'n cydnabod anfanteision holiaduron a lenwir gan y sefydliadau (o safbwynt y gyfradd ymateb), mae'n bwysig nodi fod yr ymchwilydd wedi cymryd camau penodol er mwyn lliniaru rhywfaint ar yr anfanteision hyn e.e.

- Cyfeirio'r holiadur yn uniongyrchol at unigolyn dynodedig
- Hwyluso medru dychwelyd yr holiadur yn ddi-gost

(Mae'r ddau gam hwn yn bosibl, ac yn haws, trwy ddefnyddio e-bost)

- Datganiad i gyd-fynd â'r holiadur i egluro'r pwrpas a sicrhau cyfrinachedd
- Holiadur gyda dyluniad deniadol sy'n rhwydd i'w ddilyn
- Holiadur cymharol fyr (nodwyd wrth y derbynwyr y byddai'n cymryd tua 15 munud i'w gwblhau)
- Mwyafrif y cwestiynau yn rhai caeedig sy'n arwydd i'r sefydliad na fydd angen ysgrifennu llawer
- Anfon dau nodyn atgoffa at y rhai nad ydynt wedi ymateb.

Awgryma'r ymchwilydd fod y data sydd ganddo, yng nghyd-destun y corff o ddata aml-ddulliol a gasglwyd, yn gyfraniad pwysig tuag at y darlun llawnach sy'n cael ei greu. Mae hyn yn gyson â'r hyn a ddywed Bryman a Bell am gyfraddau ymateb isel wrth ddefnyddio holiaduron drwy'r post (2007: 243):

This explains why some researchers who use postal questionnaires as a data collection method tend to employ a mixed-methods research design. This is because they ... seek to increase the validity of their research through triangulation with other methods.

Gwerthusir y fethodoleg aml-ddull a defnyddiwyd gan yr ymchwilydd ymhellach isod.

Cyfweliadau lled-strwythuredig

Pwrpas sylfaenol y cyfweliadau lled-strwythuredig oedd sicrhau mwy o ddata craidd i'w ddadansoddi, ond hefyd er mwyn casglu data am yr un maes penodol trwy ddefnyddio dull gwahanol. Yng nghyd-destun yr athroniaeth hon, mae May (1997: 111) yn amlygu gwerth defnyddio cyfweliadau lled-strwythuredig ar gyfer cymharu data cyn belled â bod ffocws cyson iddynt:

If a researcher has a specific focus for their interviews within a range of other methods employed in their study, the semi structured interview may be useful.

Mae'r manteision o ddefnyddio cyfweliadau lled-strwythuredig, fel y gellid disgwyl, yn fras yn groes i anfanteision defnyddio holiadur strwythuredig, ond y prif fanteision yw'r gallu i holi cwestiynau eilradd a threiddio'n ddyfnach i atebion, yn ogystal â chadarnhau unrhyw atebion amwys neu amheus yn yr holiadur. Fel y nodir Bryman (2014: 235), mae'r ymchwilydd felly yn llai tebygol o fethu data mewn cymhariaeth â holiaduron yn unig (lle gellid peidio ag ateb cwestiwn neu beidio ei ateb yn gyflawn neu'n glir).

Yn achos y cyfweliad lled-strwythuredig a gynhaliwyd gyda Phrif Weithredwr ByIG, anfonwyd atodlen gyfsweld ato ymlaen llaw. Gwnaed hyn oherwydd bod yr astudiaeth hon yn ddibynnol iawn ar farn a safbwynt y ByIG, er mwyn medru ei chydbwysu yn erbyn y farn a dderbyniwyd gan nifer fawr o gyflogwyr ac unigolion trwy ddulliau meintiol ac ansoddol. Roedd yr ymchwilydd yn awyddus iawn felly i sicrhau bod modd casglu data mor ddilys â phosibl.

Roedd yr holiadur a lenwyd gan y sefydliad a'r cyfweliadau lled-strwythuredig yn debyg iawn i'w gilydd mewn nifer o ffyrdd. Fel y disgrifia Bryman (2012) y gwahaniaeth amlwg rhwng y methodolegau ymchwil cymdeithasol hyn yw nad oes ymchwilydd i ofyn y cwestiynau gyda'r holiadur a lenwir gan y sefydliad. Yn hytrach, mae'n rhaid i'r unigolyn sy'n cwblhau'r holiadur o fewn y sefydliad ddarllen pob cwestiwn ei hun ac ateb pob un ei hun. Y tu draw i'r gwahaniaeth amlwg hwn, mae'r dulliau yn debyg iawn.

Roedd yr holiadur ar gyfer y cyfweliadau yn strwythuredig ei natur, ac wedi ei ddylunio fel y disgrifia Berg (1998) er mwyn cywain safbwyntiau, barnau ac agweddau'r sawl a holwyd trwy ddefnyddio cwestiynau cyson y cytunwyd arnynt ymlaen llaw, ac adeiladu ar y data a gafwyd yn yr holiadur gwreiddiol. Fodd bynnag, roedd elfen lled strwythuredig i'r modd y cynhaliwyd y cyfweliadau, ac roedd hyn yn cynnig mantais fawr. Yn y lle cyntaf, roedd cyfle i holi cwestiynau cyson a fyddai'n esgor ar ddata ansoddol a chymharol; ac yn ail i ddilyn trywyddau newydd ar sail yr atebion a gafwyd, gan ofyn cwestiynau atodol ychwanegol lle'r oedd hynny'n berthnasol a phriodol er mwyn sicrhau data a fyddai'n ychwanegu ac yn cyfrannu'n ystyrlon at y corff o ddata a gasglwyd. Rhoddodd hyn gyfle mwy cyflawn i werthuso natur a safon y trefniadau hyfforddiant iaith ymhob sefydliad a oedd yn cyfranogi. Roedd hyn yn sicrhau bod modd i'r ymchwilydd gyfuno dwy set o ddata er mwyn sicrhau gwell dealltwriaeth o'r sefyllfa, yn gyson â'r hyn a ddisgrifia Creswell (2014: 215):

This "mixing" or blending of data, it can be argued, provides a stronger understanding of the problem or question than either by itself. The idea is at the core of a reasonably new method called mixed methods research.

O safbwynt anfanteision y dull hwn, roedd yr ymchwilydd yn ymwybodol ei fod yn defnyddio cyfweliadau lled-ffurfiol mewn mwy nag un ffordd. Cynhaliwyd y mwyafrif ohonynt dros y ffôn am resymau ymarferol, sef bod y cyfranogwyr wedi eu lleoli ar hyd a lled gogledd Cymru. Anfantais amlycaf hyn oedd anallu'r ymchwilydd i ddarllen iaith y corff ac i weld sut yr oedd y cyfwelai yn ymateb yn gorfforol i gwestiynau. Cynhaliwyd rhai cyfweliadau, yn arbennig lle'r oedd angen holi un neu ddau o unigolion yn unig, wyneb yn wyneb. Fodd bynnag, dylid pwysleisio fod dull cyson wedi ei ddefnyddio ar gyfer pob carfan a astudiwyd e.e. cyfwelwyd pob un o'r 12 corff cyhoeddus a oedd â CIG dros y ffôn. Er gwaethaf y pryderon posibl hyn, awgryma Bryman (2012: 488) "there are few differences in the kinds of response that one gets when asking questions by telephone rather than in person".

Astudiaethau Achos

Penderfynwyd cynnal astudiaethau achos gyda thri sefydliad cyhoeddus fel rhan o'r ymchwil hwn. Er bod y sefydliadau a ddewiswyd ar gyfer yr astudiaethau achos hyn yn adlewyrchu barn oddrychol a gwrthrychol (i raddau llai) yr ymchwilydd, sy'n gyfarwydd â'r maes,

mantais hyn yw iddo fod yn fodd o gasglu gwybodaeth a oedd yn nodweddiadol o faes hyfforddiant iaith Cymraeg mewn ffordd strategol. Wrth gasglu gwybodaeth o sefydliadau sydd, ym marn yr ymchwilydd, yn rhai sy'n cynrychioli'r ddau begwn a'r tir canol o ran effeithiolrwydd / ansawdd eu trefniadau hyfforddi, rhydd hyn y cyfle gorau, o fewn cyfyngiadau ymarferol astudiaeth o'r fath, i gasglu data a fydd yn cynnig sampl briodol a chyflawn. Mae'r dull hwn yn gyson â'r hyn a ddisgrifiodd May (1997: 88), Davies (2007: 57), Collins (2010: 357-361), a Bryman (2012: 418) fel 'purposive sampling', sef yr hyn a ddisgrifiodd Neuman (2006: 222) yn:

a valuable kind of sampling for special situations. It is used in exploratory research or in field research. It uses the judgement of an expert in selecting cases or its selects cases with a specific purpose in mind... Purposive sampling is appropriate to select unique cases that are especially informative.

Ymhelaetha Neuman ar sefyllfa arall sydd yn arbennig o berthnasol i'r astudiaeth hon:

Another situation for purposive sampling occurs when a researcher wants to identify particular types of cases for in-depth investigation. The purpose is to gain a deeper understanding of types.

Er bod y gyfradd ymateb gan staff a oedd yn dysgu yn isel ar y cyfan yn achos yr astudiaethau achos hyn, roedd y wybodaeth a gasglwyd trwy gyfrwng cyfanswm o 70 o holiaduron gan ddysgwyr unigol ar draws gogledd Cymru, yn cynnig corff o dystiolaeth ddefnyddiol a phwysig y gellir ei ystyried ochr yn ochr â'r data amrywiol arall a gasglwyd.

Oherwydd y cyfnod a fu rhwng cynnal yr ymchwil hwn a chyhoeddi'r thesis, aethpwyd yn ôl at y tri sefydliad yn yr Hydref 2017 i ofyn am ddiweddariad o'r sefyllfa mewn perthynas â hyfforddiant iaith. Ymgorfforwyd sylwadau pellach a oedd yn cynrychioli gwybodaeth am ddatblygiadau ers cynnal y gwaith maes. Gwnaed hyn er mwyn ceisio cynnal dilysrwydd a chyfoesedd y gwaith.

Grwpiau Ffocws

Fel y nodwyd uchod, defnyddiwyd dau Grŵp Ffocws yn achos un o'r astudiaethau achos oherwydd barnodd yr ymchwilydd y byddai'n fanteisiol cywain gwybodaeth ychwanegol er mwyn sicrhau data cadarnach a data y gellid ei ddefnyddio yn y broses o lunio argymhellion. Neilltuwyd y grwpiau ffocws i'r sefydliad mwyaf o'r tri yn yr astudiaethau, sef Sefydliad A (n=48), oherwydd ymarferoldeb a dilysrwydd (nid oedd digon o sampl i gynnwys grwpiau ffocws dilys yn Sefydliadau B ac C). Y nod oedd casglu data ansoddol a fyddai'n adeiladu ar ganfyddiadau blaenorol ac a fyddai'n gynrychioliadol o'r dysgwyr yn y sampl gyfan (n=70) yn hytrach na chael cymhariaeth systematig o dri sefydliad. Gwnaed hyn yn seiliedig ar feddylfryd Barbour (2007: 44) a nododd fod "focus groups and surveys are useful complementary methods and should not be seen as mutually exclusive approaches".

Dilynwyd arferion a ddisgrifir gan awduron fel Neuman (2006), Walliman (2006), Davies (2007), Bryman (2012) a Berg a Lune (2014), trwy gynnull grwpiau o rhwng 6 a 12 o bobl at ei gilydd am tua 90 munud, o dan arweiniad cymedrolwr, a'u cyfuno gydag ymchwil meintiol.

Gwerth y grwpiau ffocws yn yr astudiaeth hon oedd medru ymchwilio ymhellach i ganfyddiadau yn yr astudiaeth feintiol. Fel y noda Barbour eto (2007: 45), mae'r dull a ddefnyddiwyd yn yr astudiaeth hon yn cyfateb i'r enghreifftiau a noda hi o "mixed methods approaches that use focus groups following the quantitative phase of research to illuminate results".

Y prif fanteision eraill a welwyd o ddefnyddio'r dull hwn oedd:

- Cynnal y grŵp mewn lleoliad cyfarwydd i bawb (y gweithle arferol)
- Cynnal y grŵp o blith carfan debyg o bobl h.y. yr un gweithle, gyda nifer yn adnabod, neu'n lled-gyfarwydd â'i gilydd.
- Aelodau'r grŵp yn teimlo eu bod wedi'u hymrymuso i gynnig arweiniad i'r cymedrolwr
- Hwyluso dehongliad o rai o ganlyniadau'r arolwg meintiol
- Cynnig data defnyddiol iawn mewn maes lle mae gwybodaeth o'r fath yn brin

- Cynnig dull o ganfod *pam* fod pobl wedi mynegi barnau a safbwyntiau penodol
- Hwyluso mynediad at nifer sylweddol o farnau, safbwyntiau, profiadau ac agweddau
- Cynnig dealltwriaeth o pam mae pobl yn meddwl fel y maen nhw am wahanol bethau
- Trafodaethau rhwng aelodau'r grŵp yn ysgogi trafodaeth lle byddai un aelod o'r grŵp yn ymateb i sylwadau aelod arall. Mae'r ddynamiaeth hon yn cael ei hadnabod fel "synergistic group effect" (Berg, 1998: 101)
- Gall y cymedrolwr arwain trafodaeth ar bynciau perthnasol na ragwelwyd mohonynt, sy'n codi'n naturiol fel rhan o'r trafodaeth.

Yn ogystal, mae yna anfanteision, neu gyfyngiadau wrth ddefnyddio grwpiau ffocws yn y modd y cawsant eu defnyddio yn yr astudiaeth hon:

- Gall ymatebion yr aelodau fod yn fwy eithafol na'r ymatebion mewn holiaduron
- Mae'r hyn y gellir ei drafod, a nifer y cwestiynau yn gyfyngedig oherwydd yr amser sydd ar gael
- Mae cofnodi popeth mewn trefn a'r hyn a ddywedir gan bawb yn anodd i un person (Barbour, 2007; Bryman, 2012).

Yr hyn a ddaeth yn amlwg yn y rhan hon o'r astudiaeth oedd oherwydd mai'r ymchwilydd oedd y cymedrolwr, roedd ganddo adnabyddiaeth dda o'r maes ymchwil dan sylw. Roedd hyn, ynghyd â cheisio sicrhau cyfartaledd cyfraniadau gan aelodau'r grŵp yn gymorth i liniaru cyfyngiadau'r dull hwn yn y cyd-destun hwn.

O ystyried anfanteision amrywiol y dulliau ymchwil a ddefnyddiwyd, mae'n bwysig cofio bod camau wedi cael eu cymryd, lle'r oedd hynny'n bosibl, i liniaru'r anfanteision hynny. Yn ogystal, roedd y methodolegau amrywiol a ddefnyddiwyd yn yr astudiaeth hon, a chyfuniad o ddulliau, hefyd yn fodd o leihau effaith cyfyngiadau methodoleg unigol.

Moeseg Ymchwil

Mae'n allweddol, wrth ymgymryd ag astudiaeth ymchwil gymdeithasegol fel hon, fod yr ymchwilydd yn ystyried pryderon ac ystyriaethau moesegol wrth gynllunio'i astudiaeth er

mwyn sicrhau bod arferion moesegol cadarn yn rhan greiddiol ac annatod o ddyluniad yr astudiaeth. Yn eu hanfod, mae ystyriaethau moesegol, yn ôl Neuman (2006: 129) yn golygu cydbwysedd rhwng dwy wedd, sef; “the pursuit of scientific knowledge and the rights of those being studied”.

Yn y cyd-destun hwn, mae Walliman (2006) yn awgrymu y dylid trin cyfranogwyr at waith ymchwil yn barchus ac ystyriol a bod hyn yn ofyniad sylfaenol yn ôl safonau unrhyw ymddygiad gwâr. Mae’r cyfrifoldeb am weithredu’n foesegol wrth ymgymryd â phrosiect ymchwil yn gyfrifoldeb yr ymchwilydd ei hun (Neuman, 2006), a safbwyntiau moesegol yr ymchwilydd yw’r arf gorau yn erbyn ymddygiad anfoesegol. Mae May (1997) yn ategu’r farn hon gan awgrymu y bydd penderfyniadau moesegol yn ddibynnol ar werthoedd yr ymchwilydd, a chan nodi hefyd y bydd maint y rheolaeth sydd gan yr ymchwilydd ar yr astudiaeth yn dylanwadu ar weithredu’r penderfyniadau moesegol hynny. Fodd bynnag, er derbyn y gosodiadau hyn, mae’n rhaid bod yn ymwybodol ac yn ofalus hefyd, fel y noda Berg (1998), mai un broblem yw bod ystyriaethau moesegol yn rhai goddrychol gan yr ymchwilydd ei hun.

Wrth ystyried yr agweddau mwy penodol y dylid rhoi sylw iddynt er mwyn sicrhau bod yr astudiaeth hon yn parhau egwyddorion moesegol, mae Punch (1994) yn nodi fod pryderon ynghylch moeseg ymchwil yn troi i raddau helaeth o gwmpas y perygl o wneud drwg i rywun, caniatâd i ddefnyddio’r data, preifatrwydd a chadw’r data yn gyfrinachol. Mae’r agweddau hyn a nodir gan Punch yn cael eu hadlewyrchu hefyd yn Neddf Gwarchod Data 1998, (HMSO, 1998), ac yng nghyswllt yr astudiaeth hon mae hi’n gosod gofynion yng nghyswllt y data personol a gedwir, gan fynnu bod y dulliau casglu gwybodaeth yn cydymffurfio ag wyth egwyddor sylfaenol er mwyn sicrhau bod gwybodaeth bersonol yn:

- Cael ei phrosesu’n deg a chyfreithlon
- Cael ei phrosesu at ddibenion penodol yn unig
- Addas a pherthnasol a ddim yn ormodol
- Gywir a chyfredol
- Cael ei chadw am gyfnod penodol yn unig, a dim hwy na hynny
- Cael ei phrosesu yn unol â hawliau’r sawl sy’n cyfranogi

- Ddiogel
- Dim ond yn cael ei throsglwyddo i wledydd eraill cyn belled bod y data wedi ei warchod yn briodol.

Mae'r deddf hefyd yn darparu hawliau pwysig i unigolion, gan gynnwys yr hawl iddynt ganfod pa wybodaeth bersonol sy'n cael ei chadw amdanynt yn gyfrifiadurol ac ar ffurf papur.

Pwysleisir y glynydd wrth egwyddorion Deddf Gwarchod Data 1998⁴ wrth gyflawni'r astudiaeth hon, ac o ystyried natur yr ymchwil, gellid dadlau mai'r egwyddorion mwyaf perthnasol i'w parchu yw caniatâd cyfranogwyr i gyfranogi a chyfrinachedd, a sonnir ymhellach am yr agweddau hyn isod.

Wrth ymhél â'r astudiaeth hon roedd yr ymchwilydd yn cydnabod pa mor ddibynnol yr oedd o ar gydwethrediad yr amrywiol ddarpar gyfranogwyr, felly roedd yn bwysig trin y cyfranogwyr hyn yn barchus ac yn sensitif, yn arbennig gan y gallai'r ymatebion adlewyrchu - yn anuniongyrchol - lwyddiant neu allu'r cyfranogwyr yn eu swyddi. Mae Neuman (2006: 313) yn crynhoi'r gofynion sylfaenol hyn fel a ganlyn:

Researchers depend on respondents' voluntary co-operation, so researchers need to ask well developed questions in a sensitive way, treat respondents with respect, and be very sensitive to confidentiality.

Cyn mynd ati i ddechrau casglu data cynradd, gwnaed cais moeseg i Brifysgol Caerdydd ar gyfer y gwaith maes yr ymdrinnir ag o ym Mhenodau 4, 5 a 6; a gwnaed cais moeseg i Brifysgol Bangor ar gyfer y gwaith maes sy'n destun sylw ym Mhennod 7. Yn y ddau achos, cynhaliwyd adolygiad moesegol o'r ymchwil a'r gwaith maes cysylltiedig, yn unol â gweithdrefnau ffurfiol y ddwy Brifysgol, a'i gymeradwyo.

⁴ Ers cyflawni'r gwaith maes hwn daeth deddfwriaeth gwarchod data Ewropeaidd newydd, a adwaenir yn gyffredin fel GDPR, i rym ar 25 Mai 2018

Ni aethpwyd ati'n benodol i ofyn am ganiatâd cyfranogwyr unigol i gyfrannu at wahanol rannau o'r gwaith. Yn hytrach, yr hyn a wnaed oedd cysylltu â'r darpar gyfranogwyr unigol hyn, gan egluro pwrpas yr holiadur / cyfweiliad dros y ffôn / cyfweiliad wyneb yn wyneb etc, gan ofyn am eu cydweithrediad. Mewn rhai achosion, derbyniwyd ymatebion y byddai'n rhesymol disgwyl eu cael e.e. unigolyn yn e-bostio neu'n ffonio i ddweud ei fod / bod yn hapus i gyfarfod ar gyfer cyfweiliad, gan drefnu amser cyfleus. Fel arall, yr hyn a gafwyd (yn hytrach na chadarnhad ysgrifenedig) oedd yr hyn y mae Berg (1998: 48) yn ei alw'n ganiatâd dealedig ("implied consent") neu'r hyn y mae Berg a Lune (2014: 76-78) yn ei alw'n ganiatâd goddefol ("passive consent"), sef bod unigolion y cysylltwyd â nhw, yn cyfranogi yn yr astudiaeth trwy ymateb i'r holiaduron. Yn achos cyfweiliadau wyneb yn wyneb a gynhaliwyd, cafwyd cydsyniad y cyfranogwyr ymlaen llaw ar ôl egluro cefndir a phwrpas yr ymchwil a'r cyfweiliadau cysylltiedig.

Ymhob achos felly, yn yr astudiaeth hon, cafwyd cyfranogiad gwirfoddol gan bob un cyfranogwr. Fodd bynnag, er cystal yw'r nodwedd hon (mewn cymhariaeth â chyfranogiad gorfodol), mae Schutt (1996) yn cwestiynu effaith hyn ar ba mor gynrychioliadol yw'r sampl. Yr awgrym yw, o roi'r dewis i gyfranogi, y bydd rhai mathau o bobl yn gwrthod cymryd rhan, a hynny ar raddfeydd amrywiol. Serch hynny, dylid cofio bod y sampl yn ymdrin â chyrrff cyhoeddus sydd yn destun yr un gofynion (o ran eu CIG) a bod cysondeb yn yr hyn a ofynnwyd i bawb. Yn ddiau, o edrych ar y cyrrff sydd wedi cyfranogi yn yr astudiaeth hon, mae'r trawstoriad y byddid wedi gobeithio amdano, i'w weld o ran sector, maint a lleoliad. Y dewis arall fyddai cyfranogiad gorfodol, ac yn ymarferol yn y math hwn o astudiaeth, byddai'r dull hwn yn gwbl amhosibl ac anymarferol. Yn y pen draw, mae'n rhaid i'r ymchwilydd benderfynu drosto'i hun beth sy'n foesebol mewn ymchwil, a hyderir bod hynny wedi ei wneud yn llawn yn yr astudiaeth hon.

Mewn astudiaethau cymdeithasegol fel hyn, yn arbennig yn achos yr elfennau ansoddol, mae bron yn amhosibl sicrhau bod cyfranogwyr yn gwbl ddienw, a hynny'n bennaf oherwydd bod yr ymchwilydd yn adnabod nifer fawr o'r cyfranogwyr yn y maes penodol hwn. Yn yr un modd, oherwydd bod yr astudiaethau achos ym Mhennod 6 yn ymwneud â sefydliadau mawrion yng ngogledd Cymru, ni fyddai'n amhosibl dyfalu pwy oedd un neu

ragor ohonynt oherwydd cyn lleied o gyrff o'r fath sy'n bodoli. Er hynny, gwnaed pob ymdrech i sicrhau bod lefel uchel o gyfrinachedd yn cael ei ddarparu i'r cyfranogwyr.

Nodwyd ar yr holiaduron a ddefnyddiwyd yn yr astudiaeth hon ac ar lafar cyn cyfweiliadau a chyn cyfarfodydd y grwpiau ffocws y byddai'r wybodaeth a fyddai'n cael ei chofnodi yn cael ei chadw'n gwbl gyfrinachol. Nid yw hynny'n gyfystyr â bod yn ddiennw oherwydd ym mwyafrif yr achosion, yn yr astudiaeth hon, roedd enwau'r cyfranogwyr yn wybyddus i'r ymchwilydd. Roedd mwy nag un rheswm am hynny:

- Yn yr holiaduron, gofynnwyd i'r atebwyr nodi eu henwau, a gwnaed hynny rhag ofn y byddent yn fodlon i'r ymchwilydd gysylltu â nhw eto i'w gwahodd i grŵp ffocws, ac er mwyn medru eu hadnabod i'r perwyl hwnnw yn unig
- Roedd nifer o'r cyfranogwyr yn dychwelyd yr holiaduron yn electronig a gellid gweld eu henwau yn y modd hwnnw
- Mewn ambell i achos, byddai modd adnabod yr unigolyn oherwydd ei swydd. Holwyd unigolion mewn sefyllfaoedd o'r fath a oeddent yn fodlon â hynny a nododd pawb perthnasol eu bod nhw.

Dylid nodi hefyd fod yr ymchwilydd wedi cyflwyno ei hun i bob cyfranogwr, ond nid yn unig fel arweinydd y prosiect ond hefyd fel pennaeth Canolfan Cymraeg i Oedolion Gogledd Cymru, ym Mhrifysgol Bangor. Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, na chafwyd unrhyw adwaith negyddol i hyn. Yn wir, yr argraff a gafwyd oedd bod y cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r ffaith fod ymchwil yn cael ei wneud i'r maes, ond hefyd oherwydd eu bod yn cael llais yn yr astudiaeth.

Tuedd

Roedd yr ymchwilydd yn awyddus iawn i sicrhau bod yr ymchwil a wnaed yn cael ei gyflawni mewn ffordd ddiuedd. Mae sawl agwedd i'w hystyried, gan gynnwys y samplo, cynnwys yr holiaduron ac ymddygiad cyfweld yr ymchwilydd.

Mae'r astudiaeth hon yn ymdrin â phwnc y mae'r ymchwilydd yn ymwneud ag ef yn broffesiynol, o ddydd i ddydd. O'r herwydd, roedd hi'n anorfod ei fod yn adnabod rhai o'r cyfranogwyr at yr astudiaeth un ai'n bersonol neu'n broffesiynol; yn cydweithio â rhai o'r

cyfranogwyr, ac â gwybodaeth fanwl am sut yr oedd y maes (hyfforddiant iaith) yn gweithredu. Roedd yn allweddol felly, i'r ymchwilydd sicrhau ei fod yn osgoi tuedd wrth gynllunio a chyflawni'r astudiaeth.

Yn draddodiadol, mae'r hyn y mae'r ymchwilydd yn ei gyfrannu at yr ymchwil o ran cefndir a hunaniaeth wedi cael ei ystyried yn 'duedd', ac yn rhywbeth i'w osgoi yn hytrach na'i weld fel rhan bwysig o'r astudiaeth. Gellid dadlau fod yr hyn a elwir yn 'experiential knowledge' neu 'experiential data' gan yr ymchwilydd yn ffynhonnell bwysig o wybodaeth gefndir, dirnadaeth, a damcaniaethau, yn ogystal â bod yn fodd o wirio dilysrwydd canfyddiadau (Maxwell 1998).

Un prawf defnyddiol er mwyn sicrhau bod ymchwilydd yn ddiuedd, fel y crybwylla Yin (1998), yw canfod i ba raddau y maen nhw'n agored i ganfyddiadau sy'n wahanol i unrhyw ragdybiaethau, a gwelir o'r dadansoddiadau yn yr astudiaeth hon fod rhai o'r trywyddau ymchwil yn ganlyniad i ganfyddiadau newydd, yn ogystal ag ymateb i'r cwestiynau gwreiddiol a osodwyd.

Roedd profiad yr ymchwilydd wrth ymgymryd â'r astudiaeth hon yn fuddiol ac yn fanteisiol am sawl rheswm, a gellir eu crynhoi fel a ganlyn:

- Ymwybyddiaeth glir am y trywyddau holi priodol, ac oherwydd ei brofiad yn y maes, pa drywyddau eilradd i'w dilyn mewn ymchwil mwy ansoddol
- Adnabyddiaeth glir o sut i lunio rhestr o gyrff a fyddai'n rhan o sampl ar gyfer yr arolwg meintiol cychwynnol (trwy ddefnyddio rhestr ByIG o bob corff cyhoeddus a oedd â CIG ac a weithredai yn y gogledd, a chan osgoi tuedd samplo)
- Gwybodaeth am hyfforddiant iaith o fewn cyrff cyhoeddus, a phwy oedd yr arweinwyr a phwy a gydnabuwyd fel cyrff gwannach
- Y gallu i adnabod tuedd dymunolrwydd ('desirability bias') lle gallai ymatebwyr geisio cyfleu darlun mwy cadarnhaol na'r sefyllfa wirioneddol. Roedd profiad yr ymchwilydd, ymhob agwedd o'r astudiaeth hon, yn allweddol er mwyn medru gwerthuso ymatebion yn y cyswllt hwn, yn erbyn y cyd-destun ehangach

- Roedd y profiad uchod yn galluogi'r ymchwilydd i wneud yr holl waith maes ei hun gan sicrhau cysondeb a hefyd osgoi peryglon anorfod tuedd wrth ddefnyddio mwy nag un gweithiwr maes.

Ymhob un o'r achosion hyn, dewiswyd cyrff neu unigolion i gyfrannu at yr astudiaeth ar y sail eu bod yn cynnig :

- Ystod o arferion da a llai cystal a fyddai'n cynnig enghreifftiau ymarferol o reolaeth hyfforddiant iaith ar draws y sbectrwm (gan gynnwys y sefydliadau a gyfrannodd at ran o'r astudiaeth ym Mhennod 6)
- Yr arbenigedd neu'r swyddi priodol, gyda'r cyrff priodol (staff cyrff allweddol fel ByIG, CyG, a LIC).

Er bod yr ymchwilydd yn gyfarwydd iawn â maes hyfforddiant iaith ac yn gweithio yn ei ganol, fel pennaeth corff strategol a oedd yn ariannu darparwyr y cyrsiau, roedd mewn sefyllfa fanteisiol o beidio â bod â budd mewn unrhyw ddarparwr unigol na'i waith ac yn gweithio 'hyd braich' oddi wrthynt, ond roedd ganddo ymwybyddiaeth dda o natur gwaith y darparwyr ynghyd ag adnabyddiaeth o'r cyfranddeiliaid yn y maes.

Ceisiodd yr ymchwilydd osgoi peryglon tuedd yng nghyd-destun y cyfweiliadau amrywiol a gynhaliwyd. Ceisiodd ddilyn yr egwyddorion perthnasol (i'r astudiaeth hon) a grynhwyd gan Neuman (2006) trwy sicrhau:

- bod y sawl sy'n cael ei gyfweld ar ei ben / phen ei hun, rhag dylanwad eraill ar atebion
- gofal o'r mwyaf wrth gofnodi atebion
- ei fod yn parchu'r ymatebion a gafwyd gan bob cyfranogwr, heb ddylanwadu mewn unrhyw ffordd arnynt
- ei fod yn dilyn trywyddau perthnasol yn drwyadl, gan wneud hynny mewn modd cyson gyda phawb.

Mae'r ymchwilydd hefyd wedi galluogi cyfranogwyr i ateb yn y modd y dymunant, ac mewn mwy nag un dull neu gyd-destun, yn ddibynnol ar natur yr ymchwil. Noda Walliman (2006)

bod hyn yn fodd effeithiol o ddileu tuedd mewn astudiaethau cymdeithasegol o'r math hwn. Yr hyn a oedd yn ganolog yn y dymuniad i gynnal astudiaeth o'r maes hwn yn y lle cyntaf oedd sicrhau darlun cywir a chytbwys o reolaeth strategol hyfforddiant iaith, a hynny i raddau helaeth er mwyn arfogi maes CiO i gyflwyno gwelliannau lle bynnag y bo'u hangen. Yn hyn o beth, roedd yr ymchwilydd yn fwriadol yn ceisio osgoi unrhyw duedd personol gan y byddai'n tansellio un o briod nodau'r gwaith. Yn hytrach, canolbwyntiwyd ar gasglu data a thystiolaeth annibynnol, ddiuedd a dilys, gan ddadansoddi'r corff o wybodaeth a gasglwyd yn y modd mwyaf gwrthrychol a diduedd posibl.

Gwrthrychedd

Mae cydnabyddiaeth, ar lefel sylfaenol, ymysg awduron fel Pidgeon (1996), May (1997), Bryman (2012) a Berg a Lune (2014), am bwysigrwydd sicrhau gwrthrychedd mewn ymchwil cymdeithasol. Mae datganiadau fel "fundamental characteristics of a science" (May, 1997: 9) a "critical to both research traditions" (ansoddol a meintiol) (Creswell, 2014: 206) i ddisgrifio gwrthrychedd, yn tanlinellu pwysigrwydd gwrthrychedd fel nodwedd anhepgor o ymchwil cymdeithasol.

Mae Walliman (2006) yn ychwanegu at y farn hon trwy nodi pwysigrwydd cynnal gwrthrychedd gwyddonol mewn ymchwil cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'n cydnabod bod modd cynnwys barnau ac asesiadau personol mewn ymchwil, a bod y rhain yn dderbyniol cyn belled bod cyfiawnhad iddynt, eu bod yn cael eu cydnabod yn y gwaith, a chyn belled fod eglurhad drostynt.

Yn wir, mae Davies (2007) yn awgrymu nad oes ffasiwn beth â realiti gwrthrychol gan fod popeth yn cael ei ddeall a'i ddehongli trwy lygaid, clustiau, ac ymennydd yr ymchwilwyr mewn cyd-destun cymdeithasol penodol. Mae Reason (1988: 12) yn cefnogi'r farn hon ac yn defnyddio'r ymadrodd "critical subjectivity" i ddisgrifio:

a quality of awareness in which we do not suppress our primary experience; nor do we allow ourselves to be swept away and overwhelmed by it; rather we raise it to consciousness and use it as part of the inquiry process.

Cynigia'r ymchwilydd fod angen ymwybyddiaeth glir o'r ddwy ochr i'r ddadl a bod lle i wrthrychedd a goddrychedd mewn gwaith ymchwil cymdeithasol, yn arbennig felly yn yr astudiaeth hon. Mae perygl, yn ôl Davies (2007), i ymchwilwyr sy'n gyfarwydd â'r maes y maen nhw'n ymchwilio iddo, y rheiny a ddisgrifia fel rhai sy'n 'teimlo'n gartrefol', golli'r elfen wrthrychol oherwydd y graddau y maen nhw'n credu eu bod yn gwybod beth fydd y canfyddiadau, neu o leiaf, beth ddylent fod. Gall hyn ddigwydd mewn achosion lle mae'r ymchwilydd yn dewis maes y mae ef / hi'n gyfarwydd ag o, felly mae hyn yn arbennig o berthnasol yn achos yr astudiaeth hon.

Y gamp yw sicrhau ymchwil diduedd gan fanteisio, lle y bo'n briodol, ar sgiliau a phrofiad yr ymchwilydd i lywio'r ymchwil yn ei flaen gyda'r nod o sicrhau astudiaeth gynhwysfawr a blaengar ar y naill law, ac astudiaeth ddilys a theg ar y llall. Gweithredwyd ar yr egwyddorion hyn yn yr astudiaeth hon a hyderir y cyflawnwyd y nodau hyn yn effeithiol o'r herwydd.

Rôl yr Ymchwilydd yn y broses ymchwil

Yr hyn sy'n ddiymwad o ystyried yr hyn a nodir uchod dan benawdau *Tuedd* a *Gwrthrychedd* yw ei bod yn amhosibl i ymchwil fod yn gwbl rydd o unrhyw werthoedd. Mae hyn yn gryfder fel y crybwyllwyd eisoes ond gall hefyd gyflwyno peryglon fel yr amlygwyd.

Wrth ddewis maes yr oedd ef eisoes yn gweithio ynddo, a hynny ar lefel reolaethol uchel, roedd hyn yn sicrhau bod yr ymchwilydd yn gyfarwydd iawn â'r maes - ei gryfderau a'i wendidau - ac mewn sefyllfa i adnabod trywyddau ymchwil perthnasol a phwysig. Roedd hyn hefyd yn golygu bod y cyfranogwyr amrywiol yn ymwybodol o gefndir yr ymchwilydd, a gobeithir fod hyn wedi bod o gymorth er mwyn sicrhau eu bod yn cydnabod yr ymchwilydd fel ffigwr o barch o fewn y maes, ac yn un y gellid ymddiried ynddo. Yn wir, roedd rhai o'r cyfranogwyr yn adnabod yr ymchwilydd yn broffesiynol a chafwyd parodrwydd clir i gydweithio ag ef ac mewn rhai achosion, i fod yn agored iawn ag o. Yn hyn o beth, roedd hi'n bwysig fod yr ymchwilydd yn medru creu awyrgylch lle'r oedd yr ymatebwyr yn medru siarad yn rhwydd a chynnig yr ystod lawn o ymatebion, fel y bo'n briodol (Davies, 2007), gan ddatblygu *rapport* effeithiol gyda'r cyfranogwyr, yn arbennig felly gyda'r agweddau ansoddol. Roedd hi'n bwysig cyflawni'r hyn y cyfeiriodd Neuman (2006: 305) ato wrth

gyfeirio at rôl yr ymchwilydd; “they obtain cooperation and build rapport, yet remain neutral and objective”. Ar sail yr ymateb a gafodd yr ymchwilydd gan y cyfranogwyr, awgrymir yn gryf, fel y noda Berg (1998) fod yr ymchwilydd wedi cyflawni disgwyliadau’r cyfranogwyr yn hyn o beth ac wedi cynnal eu parodrwydd i gydweithio hyd y diwedd.

Mantais amlwg yr ymchwilydd o fod yn weithredol ym maes hyfforddiant iaith oedd ei ddealltwriaeth a’i fewnwelediad i weithrediad cyrff cyhoeddus o’u CIG (a hyfforddiant iaith yn benodol); safbwyntiau a syniadaeth y gwneuthurwyr polisi (ByIG yn wreiddiol a LIC yn fwy diweddar); a phrofiadau dysgwyr y Gymraeg wrth dderbyn hyfforddiant iaith. Golyga hyn fod yr ymchwilydd wedi llwyddo i sicrhau fod elfennau craidd yr astudiaeth - dylunio natur a chynnwys y trywyddau ymchwil, y samplo, a’r dulliau ymchwil - wedi bod yn berthnasol ac â ffocws diwastraff.

Gwnaed defnydd o ddulliau ymchwil amrywiol iawn, nid yn unig er mwyn sicrhau dilysrwydd y data, ond hefyd er mwyn adlewyrchu dealltwriaeth yr ymchwilydd o’r maes ymchwil penodol hwn h.y. defnyddiwyd holiaduron meintiol i gasglu gwybodaeth am faterion mwy cyffredinol ond defnyddiwyd dulliau ansoddol - trwy ddefnyddio profiad a gwybodaeth yr ymchwilydd - i sicrhau mwy o werth a sylwedd i drywyddau manylach a newydd. Gweithiodd hynny’n arbennig o dda yn achos y cyfweiliadau ffôn a wyneb yn wyneb, a chyda’r grwpiau ffocws.

Yn achos y grwpiau ffocws a gynhaliwyd, un fantais amlwg i’r ymchwilydd oedd y gallu i arsylwi aelodau’r grŵp yn trafod y themâu y gofynnwyd iddynt eu hystyried. Profwyd yr hyn

yr honnodd Berg (1998) sef bod natur grwpiau ffocws yn golygu bod y cyfranogwyr yn ymateb yn ddigymell i farnau neu sylwadau cyfranogwyr eraill a bod y barnau yn rhai a grëwyd yn gymdeithasol yn hytrach nag yn rhai a grëwyd gan unigolion. O ganlyniad, mae’r ymchwilydd yn sicrhau (trwy reoli’r grŵp yn ofalus ac ymyrryd cyn lleied â phosibl) bod mwy o bwyslais yn cael ei roi ar safbwyntiau’r cyfranogwyr yn dorfol, ac ar rannu barnau gan leihau neu ddileu persbectif yr ymchwilydd o’r data terfynol.

Wrth ddefnyddio'r amrywiaeth o ddulliau casglu data a thystiolaeth a ddisgrifir uchod, ac arddull briodol yn ddibynnol ar y cyd-destun, hyderir fod yr ymchwilydd wedi llwyddo hefyd i sicrhau perthynas dda gyda'r rhai a holwyd, waeth pa ddull a ddefnyddiwyd, gan sicrhau eu cydweithrediad bob amser ond gan sicrhau gwrthrychedd hefyd.

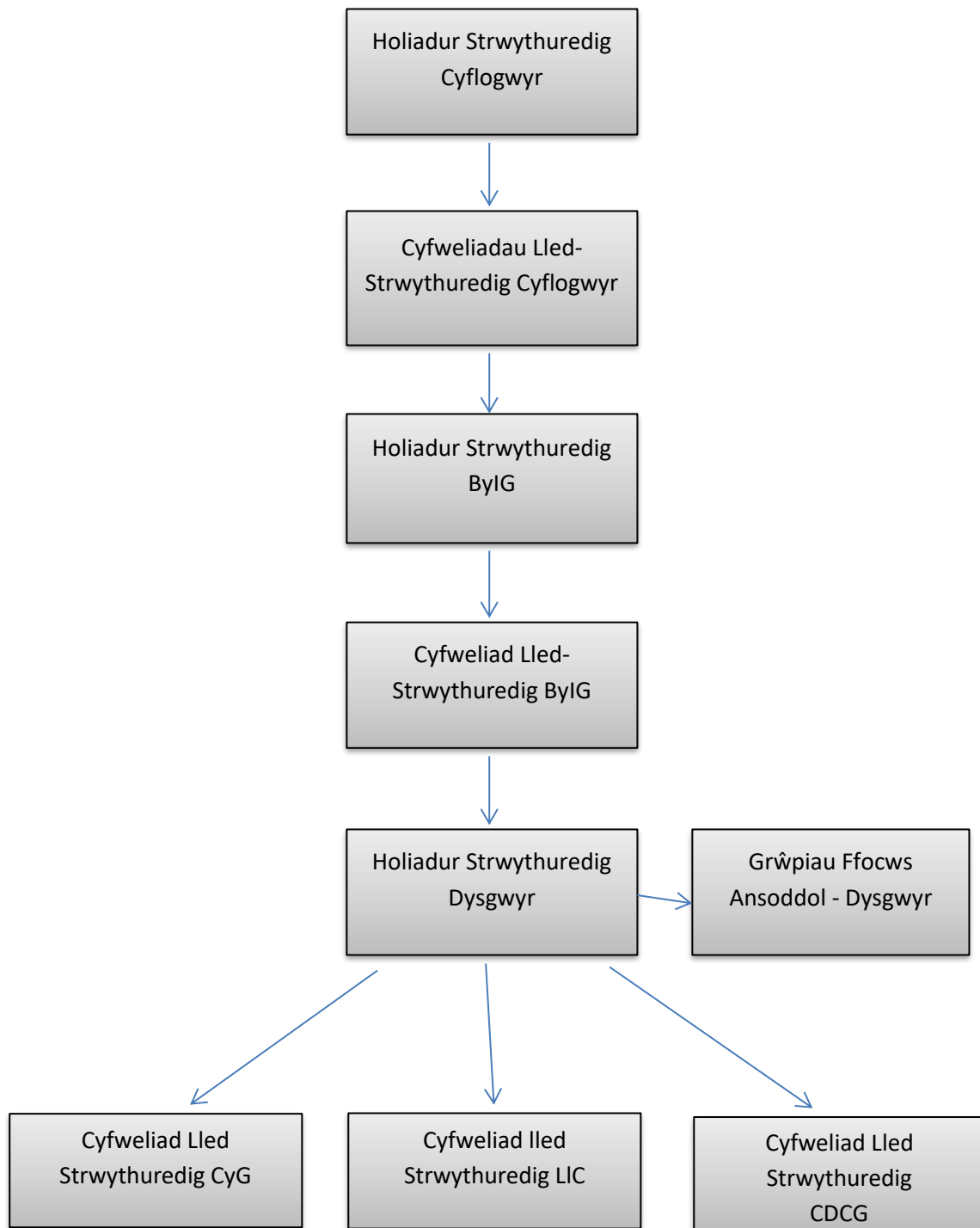
Y Sampl

Mae'r gwaith hwn yn astudiaeth hydredol rhwng 2009-2017 sy'n pontio o'r cyfnod pan oedd ByIG yn cymeradwyo CIG ac yn monitro eu gweithrediad, i ddiddymiad ByIG a sefydlu CyG, ac yna i'r cyfnod diweddaraf o ddechrau gweithredu'r safonau iaith newydd dan oruchwyliaeth CyG. Yn ystod y cyfnod hwn ni welwyd newidiadau arwyddocaol yn y ffordd yr oedd CIG yn cael eu gweithredu na'u monitro nac o ran yr hyn a oedd yn cael ei fesur yng nghyswllt hyfforddiant iaith yn y gweithle. Cynigir felly nad yw'r amser a gymerwyd i gwblhau'r astudiaeth hon yn gwanhau dilysrwydd canfyddiadau'r ymchwil, ac mewn gwirionedd, bod y dystiolaeth amrywiol a gasglwyd dros gyfnod o 8 blynedd yn cryfhau'r canfyddiadau a'r casgliadau cysylltiedig ar ddiwedd y traethawd hwn.

Ar ddechrau'r astudiaeth hon felly, oherwydd bod yr ymchwil hwn yn edrych ar hyfforddiant iaith yng nghyd-destun CIG, penderfynwyd y gellid seilio'r sampl ar ddetholiad o'r cyrff cyhoeddus a gwirfoddol hynny a oedd yn gweithredu CIG. Cafwyd mynediad at restr o'r cyrff hynny ar gronfa ddata electronig ByIG (2009d) ac roedd hyn yn amlwg yn ffordd hwylus a rhwydd o sefydlu sampl ac yn cynnig y fantais fod pob sefydliad yn destun yr union un gofynion o safbwynt hyfforddiant iaith. Rhag i'r sampl fod yn rhy fawr (roedd gan dros 300 o gyrff trwy Gymru Gynllun Iaith pan benderfynwyd ar y sampl yn 2008), penderfynwyd cyfyngu'r sampl i'r cyrff hynny a oedd yn weithredol yng ngogledd Cymru, (h.y. yn siroedd Ynys Môn, Gwynedd, Conwy, Dinbych, y Fflint neu Wrecsam), sef 108 o sefydliadau i gyd. Derbyniwyd ymateb gan 47 sefydliad; cyfradd ymateb o 44%.

Yn ogystal â'r sampl hon, a oedd yn cynrychioli cyrff a oedd yn gorfod darparu hyfforddiant iaith; casglwyd data gan bedwar corff sydd / oedd â swyddogaeth oruchwylol neu reolaethol o ran sicrhau bod (o leiaf elfennau o'r) CIG yn cael eu gweithredu. Y cyrff hynny oedd ByIG, LIC, CyG a CDCG. Nodir rhan pob un yn Ffigur 4 isod ynghyd â sut y rhannwyd y

gwahanol agweddau o'r gwaith maes, gan gynnwys yr amrywiaeth o ddulliau meintiol ac ansoddol.



Ffigur 4 – Llwybr samplu'r astudiaeth

Gellir crynhoi'r dulliau a ddefnyddiwyd yn fwy manwl yn y tabl isod (ffigur 5):

Crynodeb o'r dulliau Sampl				
Dull	Cyfrwng	Sampl	Niferoedd (ymatebodd)	Pryd
Holiadur Strwythuredig	Drwy'r post	Cyrff cyhoeddus gyda CIG	108 (47)	Haf/Hydref 2009
Holiadur Lled-Strwythuredig	Dros y ffôn	Y cyrff cyhoeddus uchod a gytunodd i gyfrannu at arolwg manylach pellach	47 (12)	Gaeaf 2009/2010
Holiadur Strwythuredig	Wyneb yn wyneb + trwy e-bost	Uwch Reolwr ByIG + Yr Uwch Reolwr gyda'i Staff	1 (1)	Mis Mai 2010 Mis Hydref 2010
Holiadur Lled-Strwythuredig	Wyneb yn wyneb	Prif Weithredwr ByIG	1 (1)	Mis Ebrill 2011
Holiadur Strwythuredig	Drwy'r Post / Epost	Dysgwyr: • Staff Sefydliad A • Staff Sefydliad B • Staff Sefydliad C	108 (48) 37 (13) 33 (9)	Haf 2012 Haf 2013 Hydref 2013
Grwpiau Ffocws	Wyneb yn wyneb	Staff Sefydliad A	19 (13)	Hydref 2013
Holiadur Lled-Strwythuredig	Wyneb yn wyneb	CyG	1 (1)	Mis Ionawr 2017
Holiadur Lled-Strwythuredig	Wyneb yn wyneb	Llywodraeth Cymru	2 (2)	Mis Mawrth 2017

Ffigur 5 – Crynodeb o'r dulliau sampl a ddefnyddiwyd

Casglu data elfennol cychwynnol – Holiadur Strwythuredig

Man cychwyn yr astudiaeth oedd casglu data sylfaenol gan y cyrff cyhoeddus - y cyflogwyr - a oedd yn destun gofynion hyfforddiant iaith yn unol â darpariaethau eu CIG. Er mwyn casglu'r data cychwynnol hwn mewn ffordd strwythuredig a chyson, penderfynwyd defnyddio holiadur gan fod hwn yn ddull sy'n cynnig trosolwg cychwynnol effeithiol o'r hyn yr ymchwilir iddo, cyn penderfynu ar agweddau manylach a dwysach i ymchwilio iddynt. Anfonwyd yr holiadur drwy'r post at sampl ystyrllon a chymharol, ac fel y nodwyd uchod, y ffordd o gyflawni hyn oedd trwy gysylltu â'r 108 corff cyhoeddus a gwirfoddol yn y gogledd,

oedd â CIG. Golygai hyn fod pob corff ar y rhestr yn rhan o'r sampl, a'r rheswm dros wneud hynny oedd er mwyn ceisio sicrhau nifer ddigonol o ymatebion er mwyn cael data cynrychioliadol. Cynhwyswyd y cyrff hynny a oedd yn gyrff cenedlaethol a weithredai yn y gogledd hefyd. Roedd defnyddio holiadur hefyd yn hwyluso'r broses o gyrraedd y 108 o sefydliadau mewn modd ymarferol a oedd yn addas i bwrpas.

Ar ôl llunio'r holiadur, cafodd ei beilota trwy gydweithrediad swyddogion iaith Prifysgol Caerdydd, Prifysgol Fetropolitan Caerdydd, Coleg Gwent a Phrifysgol Aberystwyth, gyda chais iddynt ei lenwi fel petaent yn rhan o'r arolwg gwirioneddol. Dewiswyd y sefydliadau hyn gan fod cyswllt proffesiynol a dibynadwy gan yr ymchwilydd ym mhob un ohonynt, ac oherwydd na fyddai'r sefydliadau hyn yn rhan o'r arolwg gwirioneddol. Gan fod yr holiadur yn un cymharol syml, tybiwyd fod arbrofi gyda 4 sefydliad yn ddigonol. Yn wir, ni chafwyd unrhyw sylwadau er mwyn cyflwyno gwelliannau i'r holiadur hwn yn sgil y peilota, ac fe'i defnyddiwyd felly fel ag yr oedd.

Ac eithrio gofyn am fanylion personol, roedd yr holiadur yn cynnwys 25 cwestiwn caeedig, yn gyfuniad o gwestiynau aml ddewis ac ar ffurf tabl (gweler Atodiad 1), a oedd yn esgor ar ddata meintiol yn unig. Gwnaed hyn gan na fyddai'r ymchwilydd yn bresennol i gyfarwyddo ac am resymau a nodir gan Bryman (2014), sef i hwyluso cwblhau'r holiadur yn ddiraffferth (gan osgoi anawsterau posibl gyda chwestiynau penagored), ac i fod yn ddigon byr fel nad yw'r atebwyr yn cael 'respondent fatigue'. Nodwyd wrth yr atebwyr na ddylai gymryd mwy na 15 munud i gwblhau'r holiadur. Anfonwyd yr holiadur gyda llythyr esboniadol at y sefydliadau a oedd yn rhan o'r sampl, a'i gyfeirio at Swyddog yr Iaith Gymraeg. Yn amlwg, roedd yr ymchwilydd yn gorfod ymddiried yn Swyddog yr Iaith Gymraeg i ymateb mor onest â phosibl, ond o wneud hynny, byddid yn sicrhau cysondeb yn yr amgylchiadau darparu data. Yn dilyn proses o brocio ac atgoffa sefydliadau i ymateb (dair gwaith dros gyfnod o 6 mis), llwyddwyd i dderbyn 47 o ymatebion, cyfradd ymateb o 44%. Roedd atebwyr yr holiadur yn anfon yr holiadur yn ôl at yr ymchwilydd mewn amlen wedi ei stampio a ddarparwyd ganddo.

Casglu data pellach – Cyfweliadau lled-strwythuredig

Wrth gynnal yr arolwg cychwynnol uchod gyda sefydliadau cyhoeddus, gan ddefnyddio holiadur, roedd un cwestiwn ar derfyn yr holiadur yn holi ymatebwyr a fyddent yn barod i gyfrannu ymhellach at y gwaith ymchwil pe byddai angen. Diben y cwestiwn hwn oedd hwyluso ymchwil pellach pe byddai angen mynd ar drywydd themâu penodol yn fwy manwl, neu er mwyn sicrhau eglurder pe byddai rhai canfyddiadau yn aneglur.

Wrth ddadansoddi'r data yn yr holiaduron hyn, gwelwyd y byddai'n fuddiol derbyn rhagor o wybodaeth gefndirol a chael atebion manylach i rai cwestiynau a ofynnwyd yn wreiddiol. I'r perwyl hwnnw, daeth yn amlwg y byddai'n fuddiol cynnal ymchwil manylach ar y themâu canlynol:

- Gweithdrefnau cynllunio ac ariannu hyfforddiant
- Gweithdrefnau ar gyfer monitro a chymhwyso hyfforddiant
- Cefnogaeth cyflogwyr i weithwyr er mwyn hwyluso hyfforddiant
- Trefn ByIG o fonitro hyfforddiant laith.

Cytunodd 12 o unigolion, ar ran eu cyflogwyr, i gyfrannu at ail ran yr astudiaeth hon. Roedd pob un ohonynt wedi llenwi holiadur ar gyfer rhan gyntaf yr astudiaeth. Trefnwyd amser cyfleus i holi'r unigolion hyn a threuliyd rhwng 30-60 munud gyda phob unigolyn mewn cyfweliad lled-strwythuredig dros y ffôn. Defnyddiwyd cyfres o gwestiynau cyson i bob unigolyn (gweler Atodiad 2) a oedd yn seiliedig ar wybodaeth bellach yr oedd yr ymchwilydd yn awyddus i'w chael yn dilyn rhan gyntaf yr astudiaeth, gan ddilyn trywyddau penodol a newydd ar sail yr ymatebion a gafwyd. Penderfynwyd ar gyfweliadau dros y ffôn yn hytrach na chyfweliadau wyneb yn wyneb am resymau ymarferol yn bennaf. Roedd yr ymchwilydd yn gyflogedig yn amser llawn felly roedd teithio i 12 o gyfweliadau yn anymarferol. Roedd hyn hefyd yn fwy cost effeithiol fel y noda May (1997) a Neuman (2006).

Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Yn sgil cynnal y gwaith maes cychwynnol uchod, casglwyd tystiolaeth sylweddol o du cyflogwyr sector cyhoeddus; yn ddata meintiol ac ansoddol. Yn amlwg, roedd y data hwn yn adlewyrchu canfyddiadau cyrff a oedd yn gorfod rhoi eu CIG ar waith oherwydd gofynion

ByIG. Er mwyn sicrhau cymaint o gydbwysedd â phosibl yn yr astudiaeth hon, teimlwyd y byddai'n fuddiol i sicrhau barn a safbwyntiau'r corff a oedd yn goruchwyllo gweithrediad y CIG, sef ByIG. ByIG oedd yn cymeradwyo'r CIG ac yn monitro eu gweithrediad yn flynyddol, ac roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant iaith.

Sicrhawyd mewnbwn ByIG mewn dwy brif ffordd:

- Cyfweiliad lled-strwythuredig gyda Phennaeth y Sector Cyhoeddus a Gwirfoddol (prif swyddog o fewn ByIG a oedd yn bennaf gyfrifol am weithrediad CIG yn y sector cyhoeddus, h.y. y cyrff yr oedd yr astudiaeth hon yn ymchwilio iddynt) a holiadur ar gyfer tîm CIG ByIG (Atodiad 3) - cyfweiliad yn unig a fwriadwyd yma yn wreiddiol, ond oherwydd nad oedd y swyddog a gyfwelwyd yn hyderus fod ei atebion yn gyflawn nac yn fanwl gywir, penderfynodd yr ymchwilydd (yn ystod y cyfweiliad) y byddai'n rhoi'r cyfle i'r pennaeth ymgynghori gyda'i staff perthnasol er mwyn sicrhau atebion dilys a chywir. Gwnaed hyn trwy anfon copi o'r holiadur a ddefnyddiwyd yn y cyfweiliad lled-strwythuredig, at y Pennaeth, gan ofyn iddo a'i gydweithwyr ei llenwi a'i dychwelyd. O ganlyniad, casglwyd data trwy gyfweiliad lled strwythuredig a thrwy holiadur post ffurfiol, a dadansoddwyd y ddau gyda'i gilydd.
- Cyfweiliad lled-strwythuredig gyda Phrif Weithredwr ByIG – cynhaliwyd cyfweiliad wyneb yn wyneb gyda'r Prif Weithredwr gan addasu'r cwestiynau a ddefnyddiwyd uchod gyda Phennaeth y Sector Cyhoeddus a Gwirfoddol er mwyn cynnwys agweddau newydd a oedd yn codi o'r atebion a gafwyd gan y Pennaeth hwn, a chan dîm CIG ByIG. Anfonwyd y cwestiynau ar gyfer y cyfweiliad (atodlen gyfweld) at Brif Weithredwr ByIG ymlaen llaw er mwyn iddo gael cyfle i'w hystyried.

Astudiaethau achos – Holiaduron Strwythuredig y Dysgwyr

Yn dilyn cynnal gwaith maes cychwynnol trwy gyfrwng holiaduron strwythuredig gydag ystod eang o sefydliadau a chyfweiliadau lled-strwythuredig manylach gyda charfan lai, disgwyliad y byddai tystiolaeth sylweddol ar gael i fedru dadansoddi sefyllfa hyfforddiant iaith o fewn cyrff cyhoeddus Cymru. Fel y nodir uchod wrth gyfeirio at strategaethau ymchwil, y nod fel rhan o'r astudiaeth hon oedd defnyddio dulliau cymysg dros gyfnod o amser, er mwyn cyfoethogi a chadarnhau'r dystiolaeth ac felly'r cam nesaf oedd cynnal tair astudiaeth

achos gyda sefydliadau mawrion yng ngogledd Cymru. At ddibenion sicrhau cyfrinachedd yn yr astudiaeth hon, fe'u hadnabyddir fel:

- Sefydliad A
- Sefydliad B
- Sefydliad C.

Dewiswyd y tri chorff uchod er mwyn medru cynnal astudiaeth o sefydliadau a oedd yn cynnig yr hyn a ystyriwyd yn amrywiaeth eang o ran diwylliant Cymraeg a chefnogaeth at y Gymraeg. Er bod gan y tri sefydliad CIG gweithredol, teimlwyd ei bod yn wybodaeth gyhoeddus ac amlwg i'r rheiny a oedd yn gweithio ym maes cynllunio ieithyddol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, fod y cyrff hyn yn cynrychioli diwylliannau gwahanol. Rhesymeg dewis y tri sefydliad hwn oedd er mwyn astudio tair sefyllfa a chyd-destun amrywiol iawn a fyddai'n ffactor bwysig yn y dadansoddiad. Manylir yn gryno isod ar y rhesymeg hon:

- Sefydliad A – ystyriwyd y sefydliad hwn fel un gyda chanran cymharol uchel o siaradwyr Cymraeg o blith y gweithlu gyda chanran cymharol uchel o staff rheoli a gweinyddol dwyieithog. Ystyriwyd hefyd bod rheolaeth strategol ar ei CIG yn arbennig o gadarn. O'r herwydd, ystyriwyd y sefydliad hwn fel enghraifft o sefydliad cefnogol tuag at Gymraeg ac yn un lle disgwylid gweld y gefnogaeth flaenaf tuag at hyfforddiant iaith i'w staff di-Gymraeg.
- Sefydliad B - ystyriwyd bod gan y corff hwn hanes o gefnogaeth ragweithiol at y Gymraeg yn bennaf oherwydd arweinyddiaeth unigolyn penodol a oedd yn cael ei gweld fel un a oedd yn arwain yn genedlaethol ar agweddau penodol ar gynllunio ieithyddol mewnol.
- Sefydliad C – cynhwyswyd y sefydliad hwn oherwydd ei fod yn cael ei weld fel corff a oedd yn dangos cefnogaeth cymharol wan tuag at hyfforddiant Cymraeg i staff di-Gymraeg. Yn ystod y cyfnod pan wnaed y gwaith maes hwn roedd yna ymwybyddiaeth gyhoeddus fod y gyllideb hyfforddiant iaith wedi'i chwtogi o fewn y sefydliad a'r ffaith mai ychydig iawn o staff a oedd yn derbyn cefnogaeth i ddysgu Cymraeg.

Ystyriwyd y byddai'r tri chyd-destun hwn yn cynnig amrywiaeth ddiddorol ar gyfer mesur effeithiolrwydd rheolaeth hyfforddiant iaith.

Newid arwyddocaol yn yr amcanion wrth gynnal astudiaethau achos oedd casglu gwybodaeth gan y dysgwyr eu hunain yn hytrach na chan y cyflogwyr (eu Swyddogion Iaith Gymraeg). Y nod y tro hwn oedd casglu gwybodaeth o bersbectif y dysgwyr er mwyn casglu gwybodaeth o fwy nag un ffynhonnell ond hefyd o safbwynt defnyddiwr gwasanaeth (hyfforddiant Cymraeg) yn ogystal â rheolwr y gwasanaeth. Defnyddiwyd holiadur ffurfiol (Atodiad 4) er mwyn casglu'r dystiolaeth.

Lluniwyd yr holiadur gan yr ymchwilydd ac ar ôl cwblhau'r drafft terfynol, anfonwyd hwn at Gyfarwyddwyr y 5 Canolfan CiO y tu draw i ogledd Cymru gyda chais iddynt ei beilota. Gofynnwyd iddynt ei ddefnyddio gyda dysgwyr un dosbarth yn unig, gyda phob Canolfan i'w ddefnyddio gyda dysgwyr ar lefelau gwahanol: *Mynediad, Sylfaen, Canolradd, Uwch a Hyfedredd*. Gofynnwyd hefyd iddynt fod yn bresennol yn y dosbarth pan fyddai'r dysgwyr yn llenwi'r holiadur, a hynny er mwyn medru adnabod unrhyw anawsterau o ran deall y cwestiynau. Derbyniwyd adborth gan y Cyfarwyddwyr ar rwyddineb defnyddio'r holiadur ynghyd ag unrhyw amwysedd a welwyd, ynghyd ag unrhyw broblemau neu gwestiynau a gododd wrth i'r dysgwyr ateb y cwestiynau. Dadansoddwyd yr holiaduron ar ôl eu derbyn yn ôl, a thrwy gyfuno'r profiad hwn o'u dadansoddi gydag adborth y 5 Cyfarwyddwr, gwnaed newidiadau ar gyfer fersiwn derfynol yr holiadur. Rhaid dweud, fodd bynnag, mai ychydig iawn o newidiadau y teimlwyd yr oedd angen eu gwneud ar sail y dadansoddiad hwn.

Ar ddiwedd yr holiaduron gofynnwyd y cwestiwn a fyddai'r dysgwyr yn fodlon cynnig cymorth pellach trwy gyfrwng Grŵp Ffocws. Nod hyn oedd cynnig y cyfle i ymchwilio'n ddyfnach i rai o'r agweddau a oedd yn codi ymysg grŵp o bobl homogenaidd; pe byddai angen hynny. Dim ond yn achos Sefydliad A y gwnaed hyn, oherwydd bod samplau Sefydliad B a Sefydliad C yn rhy fach i gynnal grŵp ffocws digon mawr. Fodd bynnag, teimlwyd y byddai cynnal grwpiau ffocws mewn un sefydliad lle'r oedd niferoedd dilys yn cynnig gwybodaeth bwysig a diddorol a fyddai'n ychwanegu gwerth at ganfyddiadau'r ymchwil yn ei gyfanrwydd. Yn achos Sefydliad A, cynhaliwyd dau grŵp ffocws ym mis

Hydref 2013, y cyntaf gyda 6 aelod a'r ail gyda 7 aelod. Yn dilyn dadansoddi'r holiaduron, adnabuwyd pedwar maes y dymunwyd holi ymhellach yn eu cylch (Atodiad 5), yn rhannol er mwyn cael mwy o eglurder am themâu a gododd ac yn rhannol hefyd i gasglu rhagor o ddata ansoddol a fyddai'n fodd o gynnig barn neu argymhelliad am sut i ymdrin â rhai gwendidau a amlygwyd. Er bod yr unigolion a gyfranogodd wedi gwirfoddoli i wneud hynny wrth lenwi eu holiaduron, hwyluswyd y trefniadau trwy anfon e-bost at y dysgwyr dan sylw er mwyn egluro pwrpas y grŵp a faint o amser y byddai'n ei gymryd (rhwng awr ac awr a hanner). Trefnwyd y grwpiau dros amser cinio, a darparwyd cinio ysgafn fel diolch a chydabyddiaeth i bawb am roi o'u hamser i gyfrannu.

Gwnaed y trefniadau canlynol gyda'r tri sefydliad er mwyn cynnal yr arolwg:

Sefydliad A

Sicrhawyd cefnogaeth Tiwtor Iaith mewnol y sefydliad i hyrwyddo a threfnu'r rhan hon o'r astudiaeth ymysg y staff perthnasol. Cylchredwyd yr holiadur (Atodiad 4) trwy e-bost ganddi ar ran yr ymchwilydd. Anfonwyd yr holiadur yn ddwyieithog, gan gynnwys rhestr o eirfa i gynorthwyo'r rheiny a oedd yn dymuno llenwi'r holiadur yn y Gymraeg. Yn achos Sefydliad A roedd yna 108 o ddysgwyr yn y sampl, sef y cyfan o'r staff a oedd yn derbyn hyfforddiant Cymraeg ffurfiol. Gwahoddwyd y dysgwyr i ymateb yn electronig (mewn ymgais i hwyluso cyfradd ymateb uwch na'r hyn a gafwyd wrth gasglu data elfennol cychwynol gan 108 o gyrff cyhoeddus) neu ar bapur yn uniongyrchol i'r ymchwilydd. Yn dilyn atgoffa dysgwyr ddwywaith i ddychwelyd yr holiadur, yn ogystal ag anogaeth barhaus gan y Tiwtor Iaith, llwyddwyd i dderbyn ymatebion gan 48 o ddysgwyr, sef 44% o'r sampl.

Sefydliad B

Cafwyd cefnogaeth Swyddog yr Iaith Gymraeg Sefydliad B i drefnu'r ymchwil. Cafwyd cefnogaeth lwyr gan y sefydliad ac roedd Swyddog yr Iaith Gymraeg yn arbennig o gydwethredol gan drefnu i gylchreddeg holiadur yr ymchwilydd (Atodiad 4) yn electronig at bob aelod o'r staff a oedd yn dysgu Cymraeg. Anfonwyd yr holiadur yn ddwyieithog ac yma hefyd cynhwyswyd rhestr o gyfieithiadau o eirfa anodd ar y fersiwn Gymraeg er mwyn hwyluso defnydd y fersiwn Gymraeg gan ddysgwyr ar lefelau uwch. Ar yr adeg pan gynhaliwyd y rhan hon o'r astudiaeth, roedd 37 o staff Sefydliad B yn dysgu Cymraeg ac

anfonwyd yr holiadur at bob un ohonynt, gyda chais i'w ddychwelyd yn electronig neu ar ffurf papur at yr Ymchwilydd (darparwyd cyfeiriad e-bost). Cafwyd 8 ymateb yn y lle cyntaf, ond o gysylltu eto ac atgoffa pob dysgwr, a thrwy dderbyn cymorth Swyddog yr Iaith Gymraeg a atgoffodd dau ddsbarth o ddysgwyr yn bersonol trwy siarad â nhw, derbyniwyd 5 arall. Ceisiwyd cymell rhagor o ddysgwyr i ddychwelyd eu holiaduron trwy anfon nodyn atgoffa electronig arall ond ni ychwanegwyd at y cyfanswm. Er y byddid wedi gobeithio derbyn rhagor o ymateb, credir y gwnaed ymdrech dda a rhesymol i gymell pob un o'r 37 yn y sampl i ymateb. Derbyniwyd ymateb gan 13 felly, sef 35% o'r sampl.

Sefydliad C

Unwaith yn rhagor cafwyd cefnogaeth gref a brwdfrydig i gynnal y rhan hon o'r astudiaeth gan y sefydliad. Ar gais Swyddog yr Iaith Gymraeg, cylchredwyd yr holiaduron (Atodiad 4) yn electronig i'r Tiwtor Iaith mewnol, gyda chais iddi gylchredeg yr holiadur i bob aelod o'r staff a oedd yn dysgu Cymraeg; sef 33 o unigolion. Rhannwyd yr holiadur yn electronig gyda'r 33 dysgwr a hynny'n ddwyieithog eto gan gynnwys rhestr o gyfieithiadau o eirfa anodd ar y fersiwn Gymraeg er mwyn hwyluso defnydd y fersiwn Gymraeg gan ddysgwyr ar lefelau uwch. Derbyniwyd ymateb gan 9 dysgwr yn wreiddiol ac er atgoffa dysgwyr i ddychwelyd eu holiadur ddwywaith dros gyfnod o dri mis, ni chafwyd unrhyw ymatebion pellach. Cafwyd cyfradd ymateb felly o 27%.

Gellir crynhoi a chymharu cyd-destun y 3 gweithle yn y tabl canlynol:

Sefydliad	Maint y Sefydliad		% Staff Di-Gymraeg	% Staff Di-Gymraeg sy'n Dysgu	Cyfradd Ymateb i'r Holiaduron	
	Staff	Cyllid			Nifer	%
Sefydliad A	2,300	£140M	55%	8.54%	48	44%
Sefydliad B	16,000	£1.1B	84%	0.26%	9	35%
Sefydliad C	1,900	£177M	75%	3.13%	13	27%

Ffigur 6 – Cyd-destun y tri Gweithle a oedd yn rhan o'r Astudiaethau Achos

Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd y Gymraeg – Holiaduron Lled-Strwythuredig

Diben cynnwys y ddau sefydliad hwn yn yr ymchwil oedd er mwyn cofnodi eu hymateb i brif ganfyddiadau'r traethawd ymchwil. Y rheswm dros ddewis y ddau gorff yma oedd oherwydd y rôl oedd ganddynt mewn datblygu cyfreithiau, strategaethau a pholisïau sy'n berthnasol i faes Hyfforddiant Iaith, ac oherwydd y rôl gyfreithiol a moesol (yn achos y LIC, yn yr ystyr ei fod yn gorff cenedlaethol gyda'r cyfrifoldeb a'r dyhead i warchod lles a ffyniant y Gymraeg) sydd ganddynt i'w fonitro ac i ymyrryd yn gadarnhaol ynddo. Y bwriad, o'u cynnwys, oedd sicrhau'r cyfle i'r ddau sefydliad fedru ymateb i rai o brif ganfyddiadau perthnasol yr ymchwil; canfyddiadau cadarnhaol a negyddol a oedd yn gysylltiedig â'u swyddogaeth / cyfrifoldeb dros yr 20 mlynedd ddiwethaf. Dylid nodi bod CyG yn endid cymharol newydd a ddaeth i rym o ganlyniad i ddarpariaethau Mesur y Gymraeg (Cymru) (2011), gan ddisodli ByIG a ddiddymwyd o ganlyniad i'r Mesur hwn. Y bwriad oedd sicrhau eu mewnbwn tuag at ddiwedd yr astudiaeth hydredol hon a chael eu hymateb i'r canfyddiadau fel modd o 'gau'r cylch' i'r ymchwil. O wneud hyn, hyderwyd y byddid yn cryfhau dilysrwydd yr ymchwil.

Wrth gynnal y gwaith hwn, cysylltwyd â'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (CDCG) a'r cyn Ganolfannau CiO rhanbarthol y tu allan i ardal y gogledd (roedd yr ymchwilydd yn gweithio i Ganolfan y Gogledd), er mwyn cael ymateb (lle'r oedd yn briodol) i sylwadau LIC a/neu CyG er mwyn hwyluso dadansoddiad mor gytbwys a gwrthrychol â phosib.

Crëwyd rhestr o gwestiynau a oedd yn benodol i LIC ar y naill law ac i CyG ar y llall, yn seiliedig ar brif ganfyddiadau'r gwaith ymchwil cynradd, er mwyn eu defnyddio mewn cyfweliadau lled-strwythuredig, wyneb yn wyneb, gyda swyddogion perthnasol o LIC a CyG. Cynhaliwyd cyfweliadau o hyd at awr yr un gan ddefnyddio cyfres o gwestiynau ffurfiol fel sail i'r cyfweliadau ond gan ddilyn trywyddau ymholi pellach a manylach lle'r oedd angen gwneud hynny, un ai er mwyn sicrhau eglurder neu er mwyn cywain gwybodaeth berthnasol ychwanegol. Cafodd y gwaith hwn ei gyflawni ar adeg arwyddocaol a phwysig gan ei fod (yn achos CyG) yng nghanol y broses o gyflwyno'r safonau iaith newydd i'r sectorau cyntaf (Llywodraeth Cymru, Cyngorau Sir a Bwrdeistref Sirol ac Awdurdodau Parciau

Cenedlaethol) ac yn dilyn cyhoeddi strategaeth uchelgeisiol a chyffrous i greu miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050 (yn achos LIC).

Defnyddir dyfyniadau o gyfweiliadau gyda LIC, CyG, a chynrychiolwyr y cyn Ganolfannau Cymraeg i Oedolion rhanbarthol ym Mhennod 7, a dynodir hynny'n glir yng nghorff y bennod.

Cloi

Mae'r maes ymchwil hwn yn faes newydd ac o'r herwydd disgrifiodd y bennod hon fwriad yr ymchwilydd i gynnal astudiaeth anwythol a fyddai'n dadansoddi'r maes hwn am y tro cyntaf gyda'r bwriad o geisio ffurfio theorïau neu argymhellion newydd. Trafodwyd dulliau ymchwil amrywiol a sut y penderfynwyd defnyddio cyfuniad o ddulliau gwahanol, gan gynnwys dulliau ansoddol a meintiol gwahanol er mwyn medru casglu corff o ddata dilys a thystiolaeth amrywiol a phwrpasol. Crybwyllwyd dulliau amrywiol megis holiaduron drwy'r post, cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn a wyneb yn wyneb, a grwpiau ffocws, a chynhaliwyd y rhain gydag astudiaethau unigol penodol o fewn y brif astudiaeth, megis astudiaethau achos a chyfweiliadau gyda rheolwyr sefydliadau fel ByIG a CyG. Gwerthuswyd y dulliau hyn trwy edrych ar eu manteision a'u hanfanteision. Aethpwyd ymlaen i edrych ar yr egwyddorion moesegol yr oedd yr ymchwilydd yn ceisio glynu wrthynt. Disgrifiodd hefyd sut yr aethpwyd ati i geisio osgoi tuedd yn y gwaith a disgrifiodd sut yr oedd wedi ceisio cydbwysu gwedd wrthrychol gyda goddrychedd beirniadol, a sut yr aeth ati i sicrhau cydweithrediad effeithiol y rhai a holwyd. Yn y cyd-destun hwn hefyd, soniwyd am rôl yr ymchwilydd yn y broses ymchwil, yn arbennig gan fod yr ymchwilydd yn gweithio yn y maes yr oedd yn ymchwilio iddo. Yn rhan olaf y bennod, ymdriniwyd â'r sampl a ddefnyddiwyd ar gyfer yr ymchwil hydredol hwn, gan roi sylw i'r llwybr samplo a'r dulliau samplo a ddefnyddiwyd.

PENNOD 4

AROLWG O GYRFF CYHOEDDUS

Cyflwyniad

Fel sydd wedi ei nodi yn y bennod flaenorol, pwrpas sylfaenol yr ymchwil hwn oedd edrych ar reolaeth strategol hyfforddiant iaith o fewn cyrff cyhoeddus yng ngogledd Cymru, ac yn hynny o beth i gynnal ymchwil o'r fath am y tro cyntaf erioed. Mae'r bennod hon yn ymdrin â'r gwaith maes cychwynnol a wnaed gan yr ymchwilydd, a rhennir y bennod yn ddwy ran. Mae'r rhan gyntaf yn ymdrin ag ymarferiad lle cysylltwyd â 108 o gyrff cyhoeddus a gwirfoddol amrywiol eu sector, a oedd yn weithredol mewn rhan neu'r cyfan o ogledd Cymru. Roedd y rhan hon o'r astudiaeth yn un feintiol yn bennaf ac fe'i cynhaliwyd gyda holiadur drwy'r post er mwyn casglu corff cychwynnol o ddata yn ymwneud ag amrediad o agweddau ynghylch hyfforddiant iaith yn y gweithle. Roedd y data hwn yn sail i weddill yr ymchwil manylach a fyddai'n cael ei gynnal yn y traethawd hwn. Mae'r ail ran wedyn yn edrych yn fanylach ar rai o brif ganfyddiadau'r rhan gyntaf, gan ganolbwyntio ar bedair thema benodol. Mae'r rhan hon o'r astudiaeth yn un fanylach, mwy ansoddol, gyda 12 sefydliad a gyfrannodd at ran gyntaf yr astudiaeth. Casglwyd y wybodaeth trwy gyfrwng cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn.

RHAN 1 – Arolwg cychwynnol o Reolaeth Strategol ar Hyfforddiant Iaith mewn Cyrff Cyhoeddus sy'n gwasanaethu Gogledd Cymru

Cyd-destun

Amcan y rhan benodol hon o'r astudiaeth oedd sefydlu i ba raddau yr oedd hyfforddiant iaith wedi ei gynllunio'n strategol ymysg cyrff cyhoeddus yng ngogledd Cymru a oedd â CIG.

Yn ei Ganllawiau ar Lunio Cynlluniau Iaith Gymraeg mae ByIG (1996, 38) yn crybwyll yr angen am:

Ymrwymiad i sicrhau bod gweithleoedd sydd â chyswllt â'r cyhoedd yng Nghymru yn ceisio cael digon o siaradwyr Cymraeg sydd â'r sgiliau priodol er mwyn galluogi'r gweithleoedd hynny i ddarparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg.

Yn ogystal â recriwtio siaradwyr Cymraeg, roedd pwyslais hefyd felly ar ddysgu staff i siarad Cymraeg (yn ogystal â gloywi iaith siaradwyr Cymraeg). Er mwyn cyflawni hyn cafwyd tri mesur pellach yn y Canllawiau, sef (1996: 39):

- Ymrwymiad i annog aelodau o'r staff i ddysgu Cymraeg neu loywi eu Cymraeg, ac i gefnogi a galluogi'r rheiny sy'n dymuno gwneud hynny
- Ymrwymiad i drefnu rhaglenni dysgu a hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar weithleoedd a swyddi sy'n bwysig i wireddiad y cynllun
- Disgrifiad o'r hyn a wneir i weithredu'r ymrwymadau hyn yn unol â'r Cyngor uchod.

	Sefydliad	Geiriad yn y Cynllun Iaith	Blwyddyn Cyhoeddi
1	Estyn	<p>“Cynigir hyfforddiant i holl aelodau'r staff gan gynnwys y rhai di-Gymraeg ddatblygu neu wella eu medrau siarad ac ysgrifennu Cymraeg.” (2004: 13)</p> <p><u>Mesurau monitro</u> - Bydd y sefydliad yn “mesur digonolrwydd cyflenwad sgiliau ieithyddol y gweithlu trwy gymharu'r adnodd bresennol (sic) ag anghenion y gweithlu”. (2004: 14).</p>	2004
2	BBC	<p>“Mae BBC Cymru Wales yn gwbl ymrwymedig i gefnogi'r aelodau hynny o staff sydd am ddysgu Cymraeg, neu sydd am wella eu gallu i ddysgu Cymraeg, naill ai drwy annog presenoldeb mewn cyrsiau allanol perthnasol, neu drwy gyfrwng cyrsiau a drefnir yn y gweithle, ac yr anogir staff i'w mynychu. Mae cyfrifoldeb hyfforddi ar gael i gefnogi staff sydd am fynychu cyrsiau Cymraeg.” (2006:13).</p> <p><u>Mesurau monitro</u> - Bydd grŵp monitro'r BBC “yn monitro mesurau staffio a hyfforddi a roddir ar waith fel y nodwyd yn y Cynllun.” (2006:15).</p>	2006
3	Heddlu Gogledd Cymru	<p>“Rhoddir cefnogaeth i aelodau staff sydd angen neu sy'n dymuno dysgu neu wella eu gallu i siarad Cymraeg. Rhoddir blaenoriaeth i swyddi sy'n cael cysylltiad rheolaidd â'r cyhoedd. Bydd rhaglenni dysgu a</p>	2006

		hyfforddi sy'n cael eu trefnu'n canolbwyntio ar y gweithleoedd a'r swyddi." (2006: 21). <u>Mesurau monitro</u> – "Bydd yr Heddlu'n monitro'r mesurau staffio a hyfforddi a ddisgrifir yn y Cynllun." (2006: 27)	
4	Comisiwn Coedwigaeth	"Anogir ein staff i ddysgu neu wella eu Cymraeg a byddwn yn cefnogi'r rhai sy'n dymuno ymgymryd â chysiau iaith pan fo hynny o fudd yn eu gwaith neu os ydynt yn gobeithio symud i swydd arall yn y dyfodol lle bydd y Gymraeg yn hanfodol neu'n debygol o fod o ddefnydd". (2007: 17). <u>Mesurau monitro</u> – "Bydd ein gweithdrefnau monitro ac adrodd presennol yn cynnwys cyfeiriad at gynnydd wrth gyflawni'r cynllun hwn". (2007: 19).	2007
5	Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili	"Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd Hyfforddiant Cymraeg yn y Gweithle fel agwedd hanfodol o ddarparu gwasanaethau dwyieithog i'r cyhoedd. Mae'r system hyfforddi gyfredol wedi bod ar waith ers Medi 2001 a gellir ei gweld yn Adran 6 y Strategaeth Sgiliau Ieithyddol." (2008: 10) <u>Mesurau monitro</u> – Bydd y Cyngor yn monitro'r "rhaglen hyfforddi Cymraeg yn y Gweithle ... Bydd y Cyngor yn paratoi adroddiad monitro a gwella blynyddol ... sy'n arfarnu cydymffurfiad a pherfformiad wrth weithredu'r Cynllun". (2008: 11)	2008
6	Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Cymru	Byddant yn "annog a chefnogi ei staff i ddysgu neu wella eu gallu i siarad Cymraeg." (2009: 14) <u>Mesurau monitro</u> – Byddant yn "monitro gweithredu'r mesurau staffio a hyfforddi sydd yn y Cynllun." (2009: 17)	2009

Ffigur 7 - Enghreifftiau o fesurau a gafwyd mewn cynlluniau iaith Gymraeg ar gyfer darparu hyfforddiant iaith a'i fonitro

Roedd y canllawiau hyn yn eithaf clir a diamwys felly a disgwyliwyd gweld mesurau mewn CIG oedd yn egluro sut yr aethpwyd ati i roi hyfforddiant iaith i staff. Mae'r cymalau yn y tabl uchod (ffigur 7) yn cynnig blas o'r mesurau a oedd ar waith mewn CIG pan wnaed y gwaith ymchwil yn 2009, a hynny o safbwynt darparu hyfforddiant iaith ond hefyd ei fonitro.

Yn wyneb y sefyllfa hon felly aed ati i gynnal gwaith ymchwil yn ystod yr haf a'r hydref yn 2009 i edrych ar sut yr oedd gweithleoedd gyda CIG yn cefnogi staff a oedd eisiau dysgu Cymraeg ac yn gwireddu eu hamcanion o ran hyfforddiant iaith. Bwriad y rhan hon o'r astudiaeth oedd ymchwilio i ba mor effeithiol oedd y cynllunio strategol o safbwynt hyfforddiant iaith.

Anfonwyd 108 o holiaduron (Atodiad 1) at gyrff cyhoeddus a gwirfoddol ar draws gogledd Cymru. Y llinyn mesur oedd bod gan bob un CIG, a'u bod felly wedi ymrwymo i'r math o fesurau a restrir uchod yn ffigur 7. Oherwydd maint y sampl a natur y cyrff yr ymdriniwyd â nhw, sicrhawyd amrywiaeth a thrawstoriad o safbwynt maint y cyrff, eu lleoliad daearyddol a natur ieithyddol y gynulleidfa yr oeddynt yn eu gwasanaethu.

Derbyniwyd 47 o ymatebion (44% o'r hyn a ddisbarthwyd) yn dilyn dau lythyr atgoffa, ac mae'r atebion a'r dadansoddiad sy'n dilyn yn rhoi darlun eang o reolaeth strategol hyfforddiant iaith ymysg cyrff cyhoeddus a gwirfoddol. Bydd y canfyddiadau cychwynnol y manylir arnynt isod yn destun adran ansoddol fanylach o'r astudiaeth yn Rhan 2 y bennod hon.

Y Dadansoddiad

Cefndir strategol

O ran dogfennaeth strategol mewn perthynas â chynllunio iaith a chynllunio hyfforddiant, cafwyd sefyllfa amrywiol o safbwynt argaeledd y dogfennau, fel y gwelir o ffigur 8 isod.

	Cynllun Iaith Gymraeg		Strategaeth Sgiliau Iaith		Cynllun Hyfforddiant Cymraeg	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oes	47	100	27	58	31	66
Nag Oes	0	0	18	38	16	34
Ddim yn gwybod	0	0	2	4	0	0

Ffigur 8 – Bodolaeth dogfennau cynllunio strategol ymysg y sampl a holwyd

Cafwyd cadarnhad gan bob sefydliad a ymatebodd i'r holiadur fod ganddynt i gyd CIG. Fodd bynnag, fel rhan o'r Cynllun hwnnw, dim ond ychydig dros hanner y sefydliadau (58% / n=27) oedd â Strategaeth Sgiliau Iaith (SSI), gyda 38% (n=18) yn datgan yn bendant nad oedd ganddynt SSI a 4% (n=2) yn ansicr. Ymhellach na hynny, roedd gan ddwy ran o dair o'r sampl gynllun a oedd yn manylu ar eu trefniadau hyfforddiant iaith o dan y CIG.

Roedd y cyllid a neilltuwyd ar gyfer hyfforddiant iaith yn amrywio'n fawr a hynny oherwydd natur a maint y sefydliadau a ymatebodd i'r arolwg. Roedd 38% o'r ymatebwyr yn buddsoddi llai na £2,000 y flwyddyn ar hyfforddiant iaith Gymraeg, ac roedd y ganran hon yn cynnwys sefydliadau mawr, ymhlith y mwyaf yn y rhan hon o'r astudiaeth.

Cefndir cynllunio

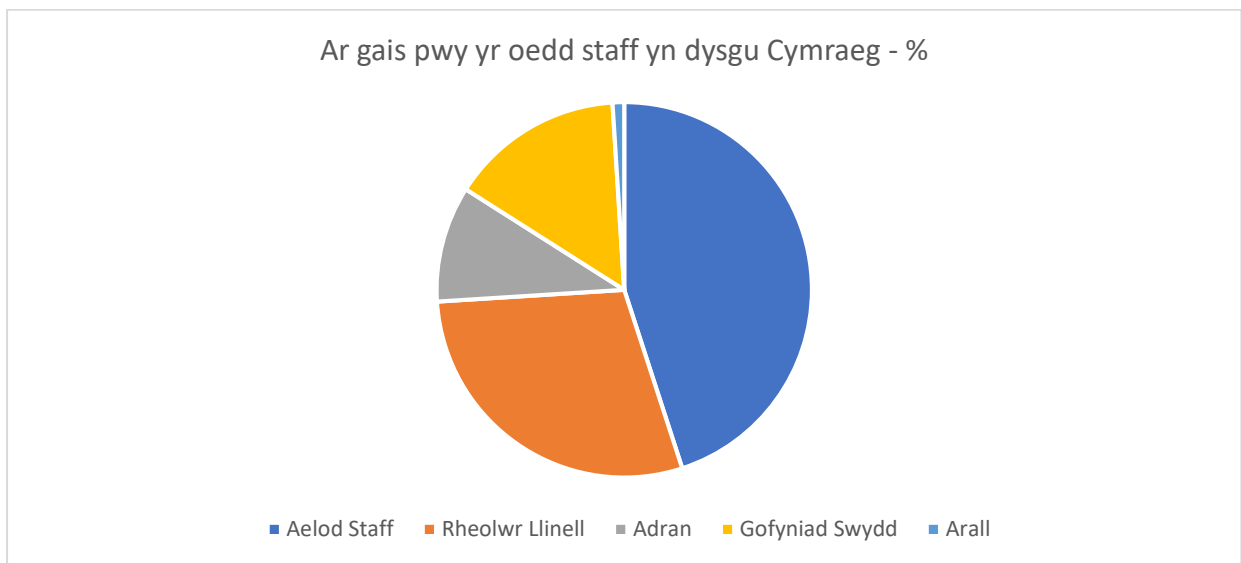
	Ateb	Nifer	%
1	Ymwybodol o'r amser mae'n gymryd i ddysgu Cymraeg	18	38
2	Syniad bras o'r amser mae'n gymryd i ddysgu Cymraeg	21	45
3	Dim syniad o'r amser mae'n gymryd i ddysgu Cymraeg	8	17

Ffigur 9 – Ymwybyddiaeth o'r amser mae'n gymryd i ddysgu Cymraeg

Holwyd y sampl am eu hymwybyddiaeth am y cyfnod a gymerir i ddechreuwr ddysgu Cymraeg i lefel lle gellir cynnal sgwrs gyffredinol yn yr iaith. Gofynnwyd y cwestiwn hwn gan yr ystyriwyd hyn yn fater allweddol wrth gynllunio ac wrth ariannu hyfforddiant. Fel y gwelir o ffigur 9 uchod, roedd y sefyllfa'n un amrywiol a gwelwyd nad oedd ymwybyddiaeth o'r amser mae'n gymryd i ddysgu Cymraeg yn achos 17% o'r gweithleoedd a holwyd.

	Ateb	Nifer⁵	%
1	Yr aelod staff ei hun	39	45
2	Y rheolwr llinell	25	29
3	Yr Adran	8	10
4	Un o ofynion y swydd	13	15
5	Arall	1	1

⁵ Gall y nifer hon yn nhablau'r bennod hon fod yn fwy neu'n llai na maint y sampl oherwydd ateb mwy nag un opsiwn neu ddiffyg ateb o gwbl.

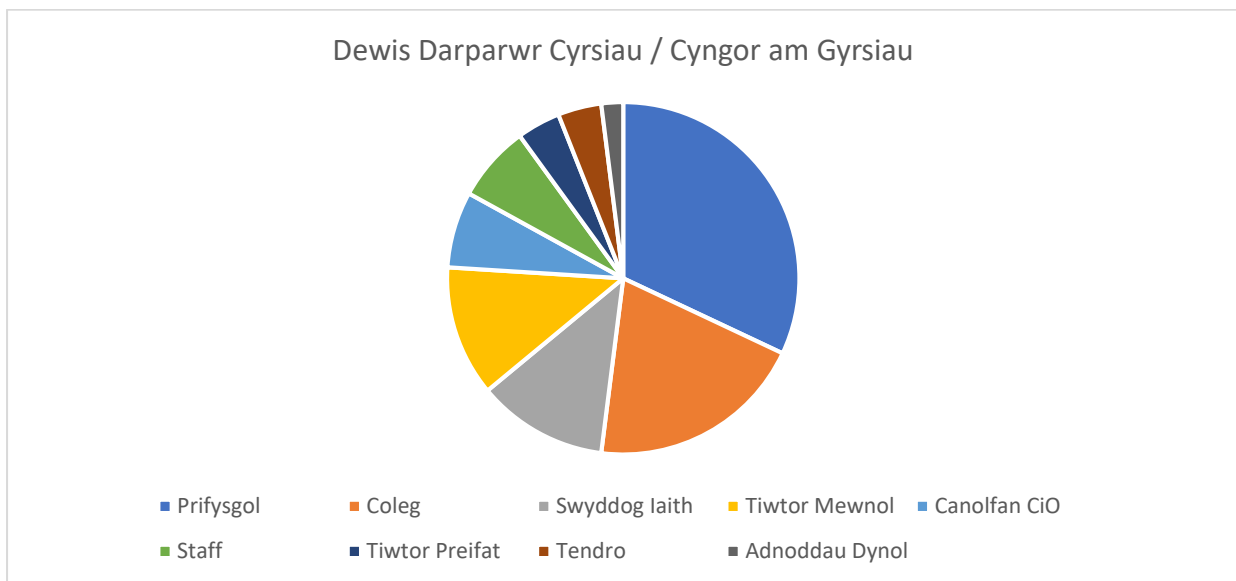


Ffigur 10 - Ar gais pwy mae staff sefydliadau yn dysgu Cymraeg

Aed ymlaen i edrych ar bwy oedd yn cymhell yr hyfforddiant iaith. Dengys ffigur 10 uchod fod y prif gymhelliant unigol dros ddysgu Cymraeg yn deillio o ddymuniad yr unigolyn (45%). Cafwyd cymhellion ‘sefydliadol’ dros ddysgu Cymraeg hefyd, boed yn gais gan reolwr llinell, rheolwyr adran neu’n gais sefydliadol fel rhan o un o ofynion y swydd, a chyda’i gilydd roedd y rhain yn cyfateb i 54%. Roedd yr 1 rheswm ‘arall’ o ganlyniad i gais Swyddog yr Iaith Gymraeg (SYIG).

Yn gyffredinol felly, gwelwyd nad oedd hyfforddiant iaith ar y cyfan yn fater a oedd yn destun cynllunio ar lefel reolaethol, a hynny yn unol â SSI neu Gynllun Hyfforddi, ond yn

	Ateb	Nifer	%
1	Cysylltu â’r Coleg lleol	18	32
2	Cysylltu â’r Brifysgol leol	11	20
3	Swyddog iaith mewnol	7	12
4	Tiwtor mewnol	7	12
5	Cysylltu â’r Ganolfan CiO leol	4	7
6	Aelod Staff yn dewis	4	7
7	Tiwtor preifat	2	4
8	Mynd allan i dendr	2	4
9	Adnoddau Dynol	1	2

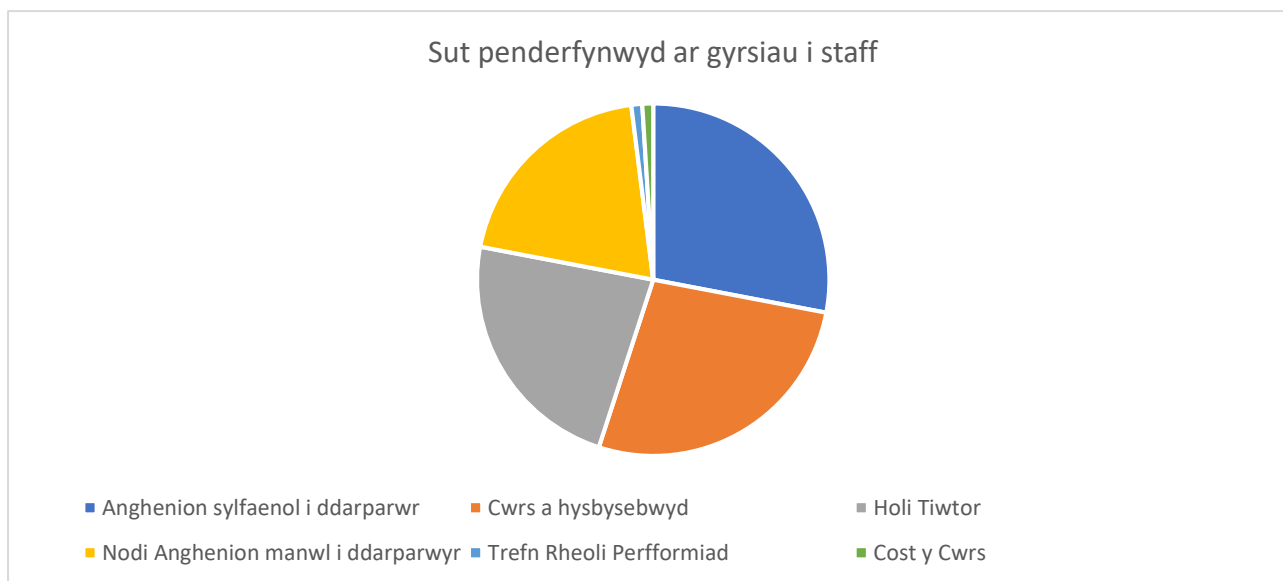


Ffigur 11 - Sut yr oedd cyflogwyr yn dewis darparwr cyrsiau / derbyn cyngor am gyrsiau

hytrach ymddengys mai'r hyn a oedd yn gyrru hyfforddiant yn bennaf oedd dymuniad staff unigol a gwelwyd bod gofynion sefydliadol (cais adran neu bolisi recriwtio sefydliadol) yn llai dylanwadol.

Cafwyd amrywiaeth fawr yn yr atebion o holi'r sampl am sut y byddent yn dewis darparwr cyrsiau neu gan bwy y byddent yn derbyn cyngor am hynny a dengys ffigur 11 uchod amrediad yr ymatebion. Gwelwyd bod y mwyafrif yn cysylltu ag un ai Goleg Lleol (32% / n=18) neu'r Brifysgol leol (20% / n=11) i ofyn iddynt ddarparu cyrsiau neu i ofyn am gyngor am gyrsiau. Roedd canran is (tua hanner) wedi penderfynu peidio gofyn i arbenigwyr o fewn y darparwyr cyrsiau am gyngor ond yn hytrach wedi manteisio ar arbenigedd mewnol trwy holi un ai diwtor mewnol, os oedd un (12% / n=7), neu SylG mewnol (12% / n=7), neu'n holi'r Adran AD yn fewnol (2% / n=1). Roedd canran is o'r gweithleoedd yn defnyddio dulliau eraill megis cysylltu â'r Ganolfan CiO leol am gyngor (7% / n=4); caniatáu i'r staff eu hunain ddewis (7% / n=4); cysylltu â thiwtor allanol preifat (4% / n=2); neu'n mynd allan i dendr am contractwr hyfforddi (4% / n=2).

	Ateb	Nifer	%
1	Nodi anghenion sylfaenol wrth ddarparwr	20	28
2	Trefnu i staff ddilyn cwrs a hysbysebwyd yn gyhoeddus	19	27
3	Gofyn i Diwtor adnabod yr anghenion	16	23
4	Cyflwyno manyleb fanwl i ddarparwr o'r hyfforddiant yr oedd ei angen	14	20
5	Ar sail trafodaeth mewn cyfarfod rheoli perfformiad	1	1
6	Cost y cwrs	1	1



Ffigur 12 - Sut yr oedd gweithleoedd yn penderfynu ar gyrsiau i'w staff

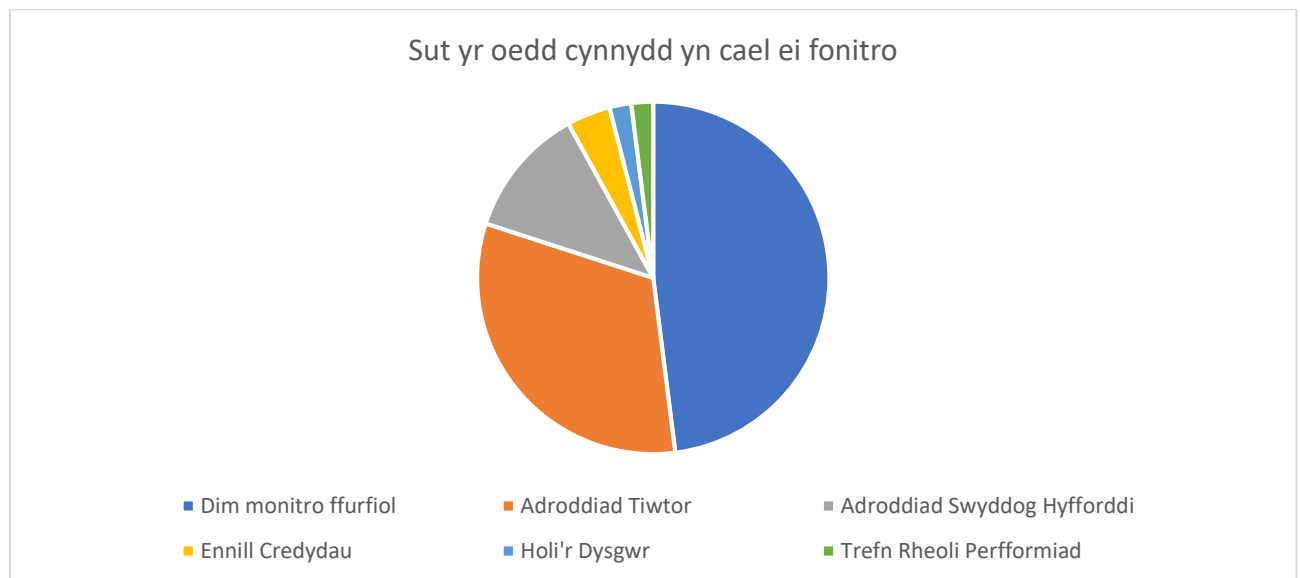
Aeth y rhan hon o'r astudiaeth yn ei blaen i edrych ar sut y penderfynwyd ar y cwrs neu gyrsiau addas i staff. Gwelir o ffigur 12 uchod fod pedwar prif ateb, a'r drefn fwyaf cyffredin (28% / n=20) oedd bod y cyflogwr yn cyflwyno'r anghenion sylfaenol i ddarparwr cyrsiau ac yn gadael i'r darparwr wneud y trefniadau. Roedd y pedwerydd ateb mwyaf cyffredin (20% / n=14) yn amrywiad ar hyn lle cyflwynwyd anghenion manwl i'r darparwr cyrsiau gan ofyn i'r darparwr ddarparu'r hyfforddiant perthnasol. Roedd yr ail ateb mwyaf cyffredin (27% / n=19) yn trosglwyddo'r cyfrifoldeb i'r aelod staff unigol i ganfod y wybodaeth berthnasol, yn hytrach na bod y cyflogwr yn gwneud hynny. Roedd y trydydd ateb mwyaf cyffredin (23% / n=16) yn cynnal yr arferiad lle byddai'r cyflogwr yn gofyn am gyngor, ac yn yr achos hwn gofynnwyd am gyngor y tiwtor (mewnol neu allanol). Cafwyd dau ateb arall gan un unigolyn

yn y ddau achos lle nodwyd fod dewis y cwrs yn cael ei wneud ar sail cost yn y naill achos, ac yn sgil trafodaeth fel rhan o'r drefn rheoli perfformiad yn y llall.

Holwyd y sampl hefyd a oeddynt yn gosod nod dysgu penodol i staff unigol ar ddechrau'r cyrsiau. Roedd 36% (n=17) yn dweud eu bod yn gosod nod a 64% (n=30) yn dweud nad oeddynt yn gwneud hynny. O ystyried bod sefydlu rheswm neu darged dros y dysgu yn y lle cyntaf yn ddisgwyliad sylfaenol, cynigir bod canlyniad hwn yn awgrymu elfen o ddiffyg cynllunio cychwynnol yn yr hyfforddiant.

Wedi i staff ymrestru ar gyrsiau holwyd y cyflogwyr sut yr oedd cynnydd staff yn cael ei fesur. Mae ffigur 13 isod yn crynhoi'r ymateb a gwelir nad oedd cynnydd y staff a oedd yn derbyn hyfforddiant iaith yn cael ei fonitro'n ffurfiol gan y cyflogwr yn achos bron i hanner y sampl (48% / n=24). Gallai goblygiadau sefyllfa o'r fath gynnwys:

	Ateb	Nifer	%
1	Nid oedd monitro ffurfiol yn digwydd	24	48
2	Adroddiadau gan y Tiwtor	16	32
3	Adroddiadau gan y Swyddog Hyfforddi mewnol	6	12
4	Trwy ennill credydau	2	4
5	Trwy holi'r dysgwr	1	2
6	Y broses rheoli perfformiad	1	2



Ffigur 13 - Sut yr oedd cynnydd staff yn cael ei fonitro

- Anwybodaeth y cyflogwr am effeithiolrwydd ei fuddsoddiad
- Anallu'r cyflogwr i gynllunio defnydd yr iaith gan y dysgwr yn y gwaith
- Anwybodaeth ynghylch a oedd y sgiliau iaith yn cael eu cymhwyso i'r gweithle
- Difaterwch a / neu ddiffyg cymhelliant gan y dysgwr
- Anwybodaeth am sut yr oedd gofal cwsmer yn gwella o ganlyniad i hyfforddiant.

Roedd tiwtoriaid y darparwyr yn adrodd yn ôl i'r cyflogwr ar gynnydd yn 32% (n=16) o achosion ac roedd y swyddogion hyfforddi mewnol yn adrodd yn ôl i'w cyflogwyr ar sail adborth gan y tiwtor neu'r darparwr cyrsiau yn 12% (n=6) o achosion pellach. Roedd y dulliau eraill, llai cyffredin, a ddefnyddiwyd i fesur cynnydd yn cynnwys ennill credydau fel tystiolaeth o gyflawniad ffurfiol (4% / n=2); adborth yr aelod staff ei hun (2% / n=1) a thrwy gyfrwng y broses rheoli perfformiad ffurfiol (2% / n=1).

Cynigir ei bod yn werth nodi'r gymhariaeth rhwng y sefydliadau hynny a oedd yn gosod nodau dysgu i'w staff a'r rheiny a oedd yn monitro cynnydd. Efallai ei bod yn rhesymol disgwyl y byddai rheolwyr effeithiol yn gosod nodau dysgu ac yn monitro perfformiad yn erbyn y nodau hynny. Mae ffigur 14 isod yn gwneud cymhariaeth sylfaenol rhwng y

	Ydy		Nac Ydy	
	Nifer	%	Nifer	%
Nod Dysgu yn cael ei bennu	17	36	30	64
Cynnydd yn cael ei fonitro	23	46	24	48

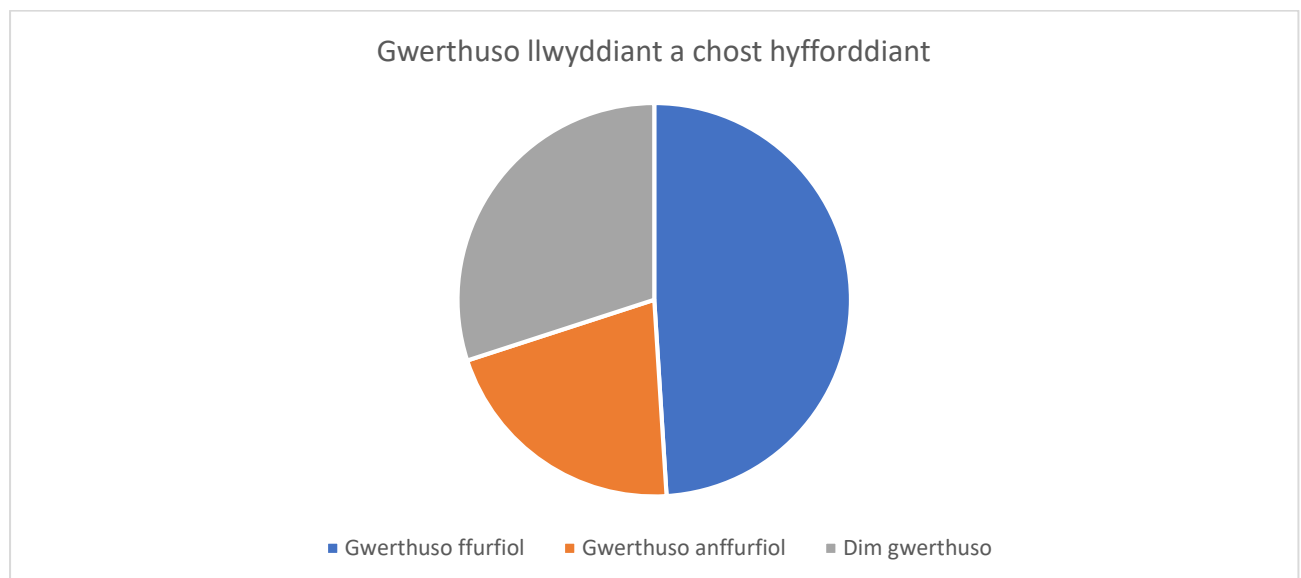
Ffigur 14 - Cymhariaeth rhwng cyflogwyr a oedd yn gosod nodau dysgu ac yn monitro cynnydd eu staff

ddwy agwedd hon. Cymherir y data am gyflogwyr a oedd yn gosod, neu ddim yn gosod, nodau dysgu ar ddechrau'r hyfforddiant gyda data am gyflogwyr a oedd yn monitro, neu ddim yn monitro, cynnydd eu staff. Yn achos y data am gyflogwyr a oedd yn monitro cynnydd staff, defnyddiwyd yr ymatebion cadarnhaol yn unig h.y. adroddiadau gan y tiwtor,

adroddiadau gan y swyddog hyfforddi mewnol, a defnydd cyfarfod rheoli perfformiad. (Dyma yw'r rheswm pam nad yw'r ganran yn gyfanswm o 100). Er bod y broses o osod nod dysgu a monitro cynnydd y dysgu yn elfennau canolog a chysylltiedig (gellir yn rhesymol ddadlau) o'r broses o reoli hyfforddiant staff, dengys y data hwn nad oes perthynas glir rhwng y ddwy elfen yn y rhan hon o'r astudiaeth.

Yr elfen olaf yr edrychwyd arni o safbwynt y cefndir cynllunio oedd swyddogaeth y Tîm Rheoli neu'r adran AD wrth werthuso llwyddiant a chost yr hyfforddiant. Holwyd a oedd yna werthuso yn digwydd, ac os oedd, a oedd hwnnw'n digwydd yn ffurfiol ynta'n anffurfiol. Dengys ffigur 15 isod fod 70% (n=33) wedi gwerthuso'r hyfforddiant ond bod 49% (n=23) yn gwneud hynny'n anffurfiol. Nid oedd bron i draean o'r gweithleoedd (30% / n=14) yn gwerthuso llwyddiant a chost y buddsoddiad yn flynyddol.

	Ateb	Nifer	%
1	Oeddynt - yn anffurfiol	23	49
2	Oeddynt - yn ffurfiol	10	21
3	Nac oeddynt	14	30



Ffigur 15 - Oedd Timau Rheoli / Adrannau Adnoddau Dynol yn gwerthuso llwyddiant a chost yr hyfforddiant yn flynyddol

Trefniadau ymarferol

Edrychwyd hefyd ar y gefnogaeth ymarferol a roddwyd gan weithleoedd i'w staff o ran agweddau fel amser i ddysgu, talu am gyrsiau a lleoliad y cyrsiau. Yr elfen gyntaf yr edrychwyd arni oedd i ba raddau y rhyddhawyd staff o'u dyletswyddau er mwyn dilyn

	Ateb	Nifer	%
1	Rhyddhau staff ar gyfer y cwrs cyfan	30	64
2	Rhyddhau staff ar gyfer rhan o'r cwrs	9	19
3	Peidio rhyddhau staff (staff yn dysgu yn eu hamser eu hunain)	8	17

Ffigur 16 - Y graddau y rhyddhawyd staff o'r gweithle i ddilyn cyrsiau Cymraeg

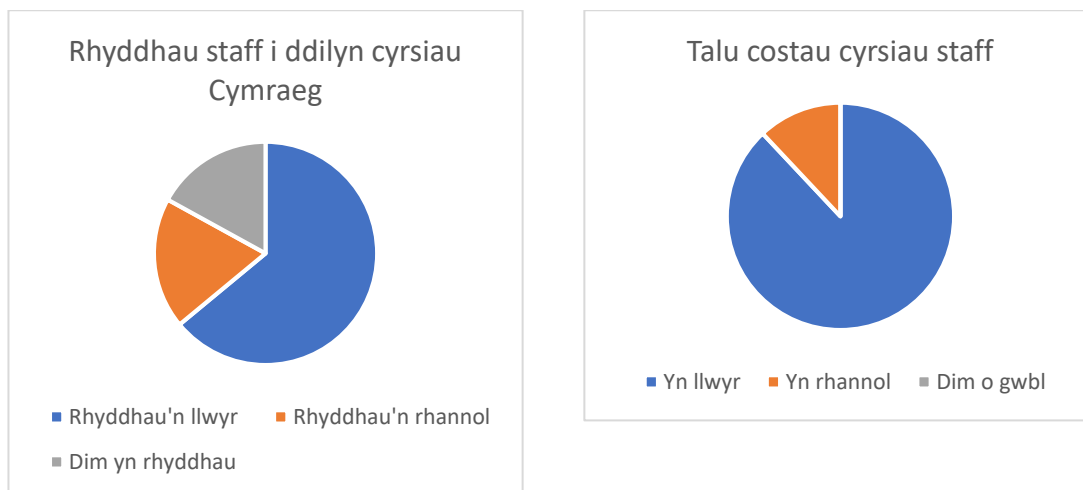
cwrs ac i ba raddau y disgwyliwyd i staff ddysgu yn eu hamser eu hunain. Dengys ffigur 16 uchod fod bron i ddwy ran o dair (64% / n=30) o'r cyflogwyr yn rhyddhau eu staff o'u gwaith yn llwyr ar gyfer mynychu dosbarthiadau Cymraeg, a bod 19% o'r staff (n=9) yn cael eu rhyddhau'n rhannol (e.e. yn gorfod cymryd eu hawr ginio fel un o'r ddwy awr o'r wers). Gwelwyd nad oedd 17% (n=8) o weithleoedd yn rhoi unrhyw amser o'r gwaith i staff ddilyn gwersi Cymraeg a bod yn rhaid iddynt ddysgu yn eu hamser eu hunain.

	Ateb	Nifer	%
1	Yn llwyr	38	88
2	Yn rhannol	5	12
3	Dim o gwbl (staff yn talu)	0	0

Ffigur 17 - Y graddau yr oedd cyflogwyr yn talu costau cyrsiau eu staff

Yn ogystal ag ymchwilio i'r graddau yr oedd gweithleoedd yn rhyddhau eu staff o'u gwaith i fynychu cyrsiau, ymchwiliwyd hefyd i elfen arall o gefnogaeth y cyflogwr, sef y graddau yr oedd gweithleoedd yn talu costau cyrsiau eu staff. Gwelir o ffigur 17 uchod fod y mwyafrif

(88% / n=38) yn talu costau cyrsiau eu staff a bod 12% (n=5) pellach yn talu'r costau yn rhannol. Nid oedd unrhyw weithle yn disgwyl i'w staff dalu'r holl gost am gwrs. Gellid awgrymu fod cefnogi staff trwy un ai ganiatáu amser o'r gwaith i ddysgu, a /neu dalu costau'r cwrs ar ran yr aelod staff yn elfennau sylfaenol a phwysig o gefnogaeth cyflogwr i ddatblygiad proffesiynol ei staff. O'r herwydd, mae'n werth cymharu'r ddwy agwedd ochr yn ochr er mwyn gweld a oes amrywiaeth yn y gefnogaeth rhwng un agwedd a'r llall. Yr argraff glir a geir o'r siartiau pei yn ffigur 18 isod yw'r gefnogaeth amlycach o ran talu costau staff mewn cymhariaeth â rhyddhau staff o'u gwaith i ddysgu Cymraeg.



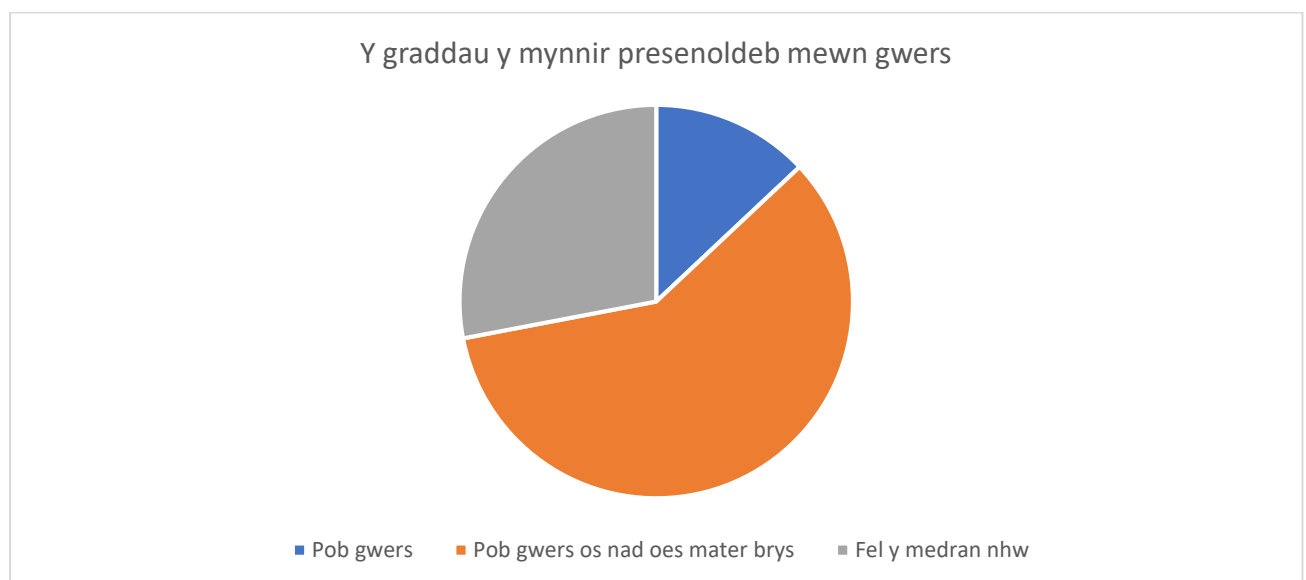
Ffigur 18 - Cymhariaeth o'r gefnogaeth ariannol ac amser gan gyflogwyr i'w staff sy'n Dysgu Cymraeg

O fod wedi sefydlu'r cyd-destun hwn o ran cefnogaeth amser a chostau aed ymlaen i edrych ar y graddau yr oedd cyflogwyr yn mynnu bod eu staff yn presenoli ymhob gwrs. Fel y mae ffigur 19 isod yn dangos, dim ond cyfran fach o weithleoedd (13% / n=6) oedd yn mynnu bod eu staff yn mynd i bob gwrs. Roedd y mwyafrif (64% / n=28) yn disgwyl bod eu staff yn mynychu gwrsi cyn belled nad oedd mater brys lle byddai angen iddynt ymdrin â mater yn y gwaith yn lle mynd i'r wers. Cynigir efallai fod hyn yn ddealladwy lle byddai aelod o staff efallai'n gorfod methu un neu ddwy o wersi oherwydd realiti prysurdeb y gweithle, ond yn amlwg gallasai'r dehongliad o 'fater brys' amrywio'n fawr o un rheolwr llinell i'r nesaf. Fel

rheol ym maes CiO bydd darparwyr hyfforddiant yn cydnabod cyflawniad os bydd dysgwr yn bresennol am > 80% o'r gwersi felly byddai cyrraedd hynny er gwaethaf methu rhai gwersi

oherwydd gorfod rhoi sylw i fater brys, yn dderbyniol. Roedd 28% (n=13) o'r cyflogwyr a ymatebodd wedi nodi eu bod yn caniatáu i'w staff fynychu dosbarthiadau fel y medren nhw.

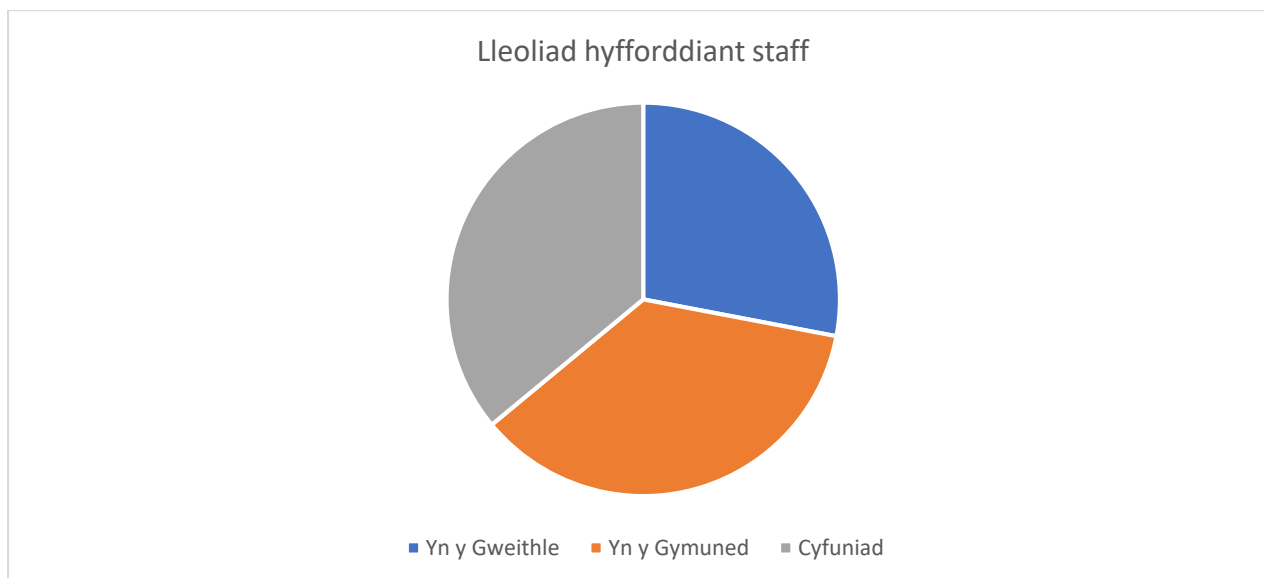
	Ateb	Nifer	%
1	Disgwyl i staff fynychu pob gwर्स	6	13
2	Disgwyl i staff fynychu pob gwर्स os nad oes mater brys yn codi	28	59
3	Disgwyl i staff fynychu gwर्स fel y medran nhw	13	28



Ffigur 19 - Y graddau yr oedd gweithleoedd yn mynnu bod eu staff yn mynychu bob gwर्स

Gofynnwyd tri chwestiwn ymarferol hefyd a fyddai o gymorth i faes CiO wrth gynllunio darpariaeth. Y cyntaf o blith y rhain oedd ymholiad am leoliad y dysgu, ac mae ffigur 20 isod yn crynhoi'r atebion a gafwyd ac yn dangos rhaniad gweddol gyfartal rhwng y tri ateb a gafwyd. Roedd lleiafrif y cyrsiau (28% / n=13) yn cael eu cynnal yn y gweithle; mewn 36% (n=16) o achosion roedd staff yn ymuno â chwrs cyhoeddus yn y gymuned; ac roedd yr un nifer o weithleoedd (36% / n=16) yn darparu hyfforddiant iaith i'w staff trwy gyfuniad o wersi yn y gweithle a thrwy ganiatáu i staff ymuno â chysiau cyhoeddus.

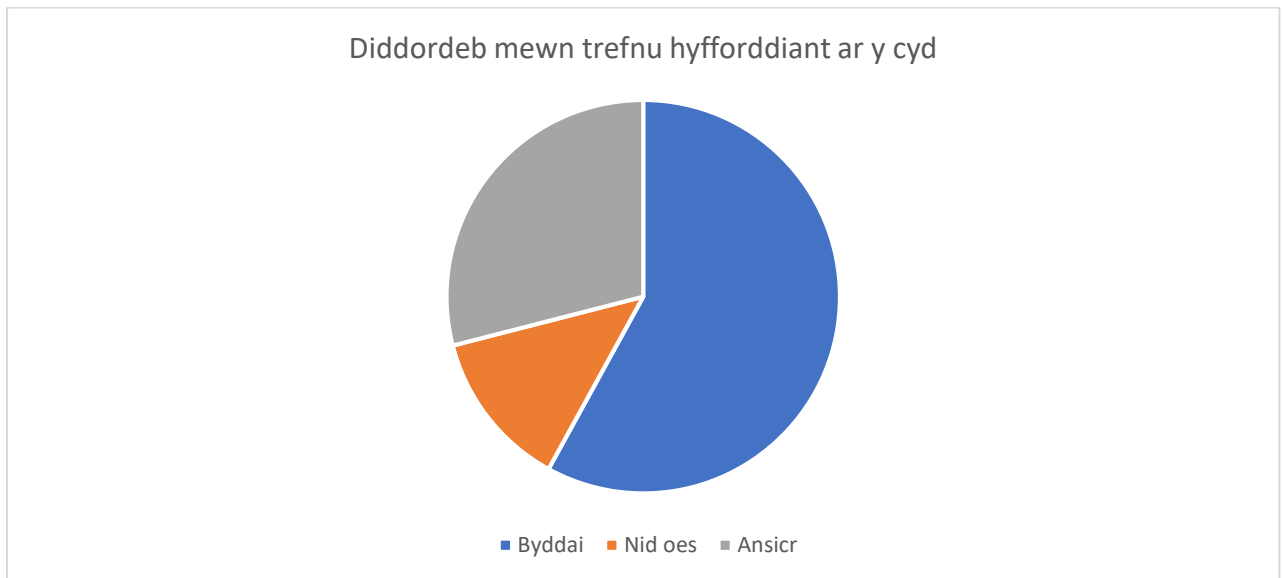
	Ateb	Nifer	%
1	Yn y Gweithle	13	28
2	Yn y gymuned ar gwrs cyhoeddus	16	36
3	Cyfuniad o'r ddau uchod	16	36



Ffigur 20 - Lleoliad hyfforddiant staff

Roedd yr ail gwestiwn yn ymwneud â'r potensial i weithleoedd gydweithio wrth drefnu hyfforddiant iaith i'w staff, a holwyd barn y cyflogwyr am yr egwyddor o dderbyn hyfforddiant ar y cyd â gweithle arall. Mae ffigur 21 isod yn dangos fod gan dros hanner y gweithleoedd (58% / n=26) ddiddordeb yn hyn mewn cymhariaeth â 13% (n=6) nad oedd ganddynt ddiddordeb. Nododd 29% (n=13) eu bod yn ansicr.

	Ateb	Nifer	%
1	Byddai diddordeb	26	58
2	Nid oedd diddordeb	6	13
3	Ansicr	13	29



Ffigur 21 - Diddordeb gweithleoedd mewn trefnu hyfforddiant iaith ar y cyd

Roedd y trydydd cwestiwn yn ymwneud ag ennill cymhwyster wrth ddysgu Cymraeg. Gan fod mwyafrif y cyrsiau Cymraeg yn cynnig un ai gymhwyster ar y diwedd (trwy sefyll arholiad dewisol) neu gredydau ar hyd y ffordd (fel rhan gyfannol o'r cwrs), ceisiwyd barn y gweithleoedd am bwysigrwydd ennill cymhwyster ar ddiwedd y cwrs. Roedd mwyafrif clir (60% / n=27) o'r farn bod ennill cymhwyster yn ystyriaeth bwysig tra bo lleiafrif (40% / n=18) o'r farn nad oedd.

Roedd cwestiwn olaf yr adran hon yn edrych ar ddisgwyliadau cyflogwyr o safbwynt defnydd y sgiliau ieithyddol newydd gan y dysgwyr yn eu gweithleoedd. Dengys ffigur 22 isod fod mwyafrif y cyflogwyr (81% / n=38) yn disgwyl i'w staff ddefnyddio'r Gymraeg fel y medran nhw, a dim ond 6% (n=3) o'r cyflogwyr oedd yn disgwyl i'w staff ddefnyddio eu Cymraeg yn dilyn cyflawni nodau neu gyrraedd cerrig milltir penodol ar eu cwrs. Yn achos yr 13% arall (n=6), nid oedd yna ddisgwyliadau o blith y cyflogwyr hyn i'w staff ddefnyddio'u Cymraeg yn y gweithle.

	Ateb	Nifer	%
1	Defnyddio fel y medran nhw	38	81
2	Defnyddio ar ôl cyflawni nodau penodol	3	6
3	Dim disgwyliadau i ddefnyddio'r Gymraeg	6	13

Ffigur 22 - Disgwyliadau'r cyflogwr am ddefnydd y Gymraeg ymysg y dysgwyr yn y gweithle

Cefnogaeth i Ddysgwyr

	Math o Gefnogaeth	✓		X	
		Nifer	%	Nifer	%
1	System Fentora	19	40	28	60
2	Adnoddau ychwanegol (e.e. CDau, adnoddau ar-lein)	27	57	20	43
3	Gweithgareddau anffurfiol y tu allan i'r gwaith	25	53	22	47
4	Trefn i sicrhau cefnogaeth siaradwyr Cymraeg	23	49	24	51

Ffigur 23 - Agweddau ar gefnogaeth gweithleoedd i staff sy'n dysgu Cymraeg

Fel rhan o'r adran hon, roedd diddordeb gan yr ymchwilydd mewn ymchwilio i'r gefnogaeth a roddwyd i ddysgwyr y tu allan i'r ystafell ddosbarth, ac yn benodol, i'r gefnogaeth gan y gweithle i'w staff. Mae ffigur 23 uchod yn crynhoi canfyddiadau'r rhan hon.

Yr elfen gyntaf yr edrychwyd arni oedd mentora. Holwyd y cyflogwyr a oedd trefn neu system fentora yn bodoli ganddynt er mwyn cefnogi staff a oedd yn dysgu Cymraeg. Nid oedd trefn fentora yn ei lle gan fwyafrif y cyflogwyr (60% / n=28), gydag ond 40% (n=19) yn nodi fod trefn yn ei lle ganddynt ar gyfer dysgwyr eu sefydliadau.

O safbwynt cefnogaeth trwy ddarparu adnoddau dysgu ychwanegol e.e. CDau, neu adnoddau ar-lein ar wefannau'r BBC neu LICC, canfuwyd bod 57% (n=27) yn cefnogi eu staff yn y modd hwn tra nad oedd 43% (n=20) o gyflogwyr yn gwneud.

Roedd rhaniad y cyflogwyr a oedd yn trefnu cyfleoedd i'w staff ymarfer eu Cymraeg trwy gyfrwng gweithgareddau anffurfiol y tu allan i'r gweithle, a'r rheiny a oedd yn sicrhau bod

staff dwyieithog yn cael gwybod yn ffurfiol pa gydweithwyr a oedd yn dysgu Cymraeg fel y gallasant eu helpu, yn weddol gyfartal o ran cynnig cefnogaeth a pheidio cynnig cefnogaeth.

At ei gilydd, yr hyn a welwyd gyda'r agweddau hyn o gefnogaeth allgyrsiol i ddysgwyr oedd bod tua hanner y cyflogwyr yn cefnogi a thua hanner ddim yn cefnogi.

Prif ganfyddiadau

Cefndir Strategol

Er nad oedd hi'n ddisgwyliedig bod gan bob corff cyhoeddus SSI, yn sgil effaith CIG o gryfhau'r disgwyl bod cyrff cyhoeddus yn prif ffrydio'r Gymraeg yn eu gweithgareddau, ystyriai ByIG (2009b) y SSI yn gyfrwng i gynllunio a gweithredu'n ieithyddol ac i fanylu ar drefniadau cynllunio, recriwtio a hyfforddi eu gweithluoedd. Yn wir, nododd y Bwrdd (ibid: 40):

Er mwyn llwyddo i gyflawni'r amcan o ddatblygu gweithle ar gyfer gwella gwasanaeth dwyieithog i'r cyhoedd cred y Bwrdd y dylai cyrff cyhoeddus mawr [ni cheir diffiniad] fabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith fel dogfen weithredol ar wahân i'w gynllun iaith.

Ymhellach i hyn roedd y Bwrdd (2009c: 1) hefyd:

yn ceisio sicrhau bod cynlluniau iaith eu hunain yn cynnwys digon o wybodaeth ynglŷn â recriwtio a threfnu gweithlu gan fod gennym sail gadarnach i allu monitro cynlluniau iaith a gweithredu.

Roedd patrwm clir felly lle'r oedd gan bob sefydliad CIG oherwydd gofyniad ByIG, ond bod gan lai o sefydliadau SSI (lle cafwyd anogaeth yn unig i ddatblygu un), a llai fyth o sefydliadau â Chynllun Hyfforddi. Er derbyn fod nifer fach iawn o sefydliadau yn manylu ar eu trefniadau hyfforddiant iaith ar gyfer staff (e.e. Heddlu Gogledd Cymru, 2006), o edrych ar y math o ddarpariaeth a gynigiwyd mewn hap sampl o gynlluniau iaith (gweler ffigur 7 uchod), efallai fod ByIG wedi disgyn rhwng dwy stôl yn yr ystyr nad oedd digon o fanylion yn y CIG ac roedd absenoldeb SSI gan bron i hanner y cyrff cyhoeddus a holwyd yn ôl

tystiolaeth y rhan hon o'r astudiaeth. Roedd sail wan yn bodoli ar gyfer ByIG felly er mwyn monitro hyfforddiant iaith ar lefel elfennol.

Goblygiadau'r sefyllfa hon i'r cyrff cyhoeddus, gyda 38% heb SSI a 34% heb Gynllun Hyfforddiant Cymraeg, oedd absenoldeb strwythur parod a chyson i gynllunio hyfforddiant iaith, a olygai fod cynllunio hyfforddiant iaith yn anorfod o bosibl, yn mynd yn fwyfwy mympwyol ac ar hap.

O safbwynt ariannu hyfforddiant iaith, gwelwyd fod y gyllideb hyfforddi a neilltuwyd gan y cyflogwyr yn y sampl yn fach iawn mewn termau cymharol ac roedd marc cwestiwn amlwg am effeithiolrwydd hynny ar gyfer y cyflogwyr mwyaf yn arbennig.

Cefndir Cynllunio

Roedd lefel yr ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr am yr amser y mae'n gymryd i ddechreuwr ddysgu Cymraeg yn gymharol isel, a oedd yn codi cwestiwn sylfaenol am ddoethineb a rhesymeg y gefnogaeth tuag at hyfforddiant iaith, a'r goblygiadau o ran buddsoddiad amser a chost, heb werthfawrogi hyd a lled y buddsoddiad hwnnw.

Dadlennol oedd gweld proffil pwy oedd yn cymhell yr hyfforddiant iaith yn y gweithleoedd. Roedd patrwm clir bod y galw am yr hyfforddiant yn dod yn bennaf o du'r staff eu hunain a bod y cymhelliad sefydliadol yn gymharol wan. Gellid dadlau y byddid yn disgwyl gweld patrwm i'r gwrthwyneb ymysg sefydliadau lle mae rheolaeth strategol ar yr hyfforddiant iaith yn gryf.

Un duedd amlwg a welwyd a oedd yn wendid sylfaenol oedd bod dwy ran o dair o'r gweithleoedd yn y sampl wedi nodi nad oeddynt yn gosod nodau dysgu i'w staff wrth gefnogi hyfforddiant iaith. Roedd hyn eto'n codi cwestiynau ynghylch rheolaeth strategol yr hyfforddiant a rhesymeg y buddsoddiad oni osodir nodau clir ar y dechrau.

Awgrymir bod y dulliau a ddefnyddiwyd er mwyn dewis darparwr cyrsiau ac er mwyn dewis cyrsiau yn adlewyrchiad o newid sydd wedi bod mewn sefydliadau cyhoeddus wrth weithredu CIG. Roedd mwyafrif y cyflogwyr yn cysylltu â darparwyr cyrsiau cydnabyddedig

am gyngor ond gwelwyd bod nifer arwyddocaol o sefydliadau bellach yn penodi tiwtoriaid mewnol i hyfforddi staff a bod y tiwtoriaid yma yn cael eu defnyddio er mwyn cynghori ar faterion yn ymwneud â hyfforddiant iaith.

Wrth gynllunio'r ymchwil hwn, ystyriwyd monitro cynnydd staff yn nodwedd bwysig fel rhan o'r cynllunio cyfannol yn yr un modd ag yr oedd gosod nodau i staff ar ddechrau'r hyfforddiant. Fodd bynnag, dim ond hanner y cyflogwyr a holwyd yn y rhan hon o'r astudiaeth oedd yn monitro'n ffurfiol, sydd eto'n codi cwestiwn pwysig am effeithlonrwydd y buddsoddiad amser ac ariannol ac am y graddau y cymerir hyfforddiant iaith o ddifrif gan y cyflogwr. Yn ogystal â hyn, yn ymarferol gall sefyllfa o'r fath olygu:

- Anallu cyflogwr i gynllunio defnydd iaith gan y dysgwr yn y gweithle
- Anwybodaeth ynghylch a yw'r sgiliau iaith yn cael eu cymhwyso i'r gweithle
- Y posibilrwydd o ddifaterwch a / neu ddiffyg cymhelliant gan y dysgwr
- Anwybodaeth am sut mae'r gwasanaeth cyhoeddus a gofal cwsmer yn gwella.

Adleisir y diffyg perchenogaeth hwn o bosib o ystyried y graddau y gwerthuswyd llwyddiant a chost hyfforddiant iaith gan reolwyr, gan mai ond hanner y cyflogwyr oedd yn gwneud hynny'n ffurfiol.

Trefniadau Ymarferol

Er bod y gefnogaeth ariannol i staff a oedd eisiau dysgu Cymraeg yn gadarn yn gyffredinol, roedd y darlun o ran rhyddhau staff i ddysgu yn llai cadarn, gydag ond dwy ran o dair o gyflogwyr yn caniatáu i'w staff ddysgu yn ystod oriau gwaith. Yn yr un modd, roedd disgwyliadau'r cyflogwr o safbwynt presenoldeb mewn gwersi yn gymharol isel. Unwaith yn rhagor, mae'r canfyddiadau hyn yn cyfleu darlun cyffredinol o fuddsoddiad a rheolaeth ar hyfforddiant iaith sydd â nodweddion aneffeithiol.

Gwelwyd bod awydd a photensial i gydweithio a threfnu hyfforddiant ar y cyd ymysg dros hanner y cyflogwyr a bydd hyn yn fater i'r gweithleoedd eu hunain ei gymell er mwyn gweithredu ar hyn ac mae swyddogaeth gan faes CiO i hyrwyddo a hwyluso hyn yn ogystal.

Un canfyddiad sy'n bwysig i'w nodi oedd y lefel isel iawn a welwyd o ran disgwyliadau'r cyflogwyr am ddefnydd y Gymraeg gan staff a oedd yn derbyn hyfforddiant iaith. Methwyd â chanfod unrhyw dystiolaeth neu ddata o weithiau ymchwil neu adroddiadau blynyddol neu fonitro (CIG) amrywiol eraill a fyddai'n dangos sut yr oedd cyflogwyr yn disgwyl i'w gweithwyr ddefnyddio eu sgiliau ieithyddol newydd. Awgrymir fod hyn yn golygu felly bod canllawiau ByIG (1996a) wedi cael eu diystyru i raddau helaeth. Awgrymir felly mai prin yw'r ymrwymiad fel yr un canlynol a welwyd yng Nghynllun Iaith Cyngor Sir Ynys Môn (2007: 16):

bydd y Cyngor yn mabwysiadu Strategaeth Sgiliau Ieithyddol er mwyn sicrhau bod y swyddogion hynny y mae'n rhesymol disgwyl iddynt ddelio gyda'r cyhoedd yn medru gwneud hynny yn newis iaith y cyhoedd.

Ymddengys o ganfyddiadau'r rhan hon o'r astudiaeth felly, nad oedd cyrff cyhoeddus yn gyffredinol yn disgwyl allbwn mesuradwy a phendant ar ôl buddsoddi mewn hyfforddiant i staff e.e. byddid yn disgwyl i staff sy'n derbyn hyfforddiant ar feddalwedd cyfrifiadurol oherwydd bod angen ei ddefnyddio yn eu swyddi, ddefnyddio'r hyn a ddysgwyd yn eu gwaith wedi'r hyfforddiant. Yn yr un modd, byddid yn disgwyl i staff sy'n derbyn hyfforddiant ar sut i reoli perfformiad eu gweithwyr, ddefnyddio'r sgiliau a ddysgwyd yn eu gwaith wrth werthuso staff. Yr hyn a welwyd yn y rhan hon o'r astudiaeth, fodd bynnag, oedd tuedd i drefnu hyfforddiant i rai staff heb strategaeth glir ar gyfer defnyddio'r sgiliau y buddsoddwyd ynddynt.

Cefnogaeth i Ddysgwyr

Darlun cymysg a gafwyd o safbwynt cefnogaeth i staff y tu allan i'r ystafell ddosbarth, gyda rhaniad bras 50 : 50 o ran cefnogaeth trwy gyfryngau megis system fentora, adnoddau electronig, gweithgareddau dysgu anffurfiol a chefnogaeth cydweithwyr i siarad Cymraeg. Er nad awgrymir y dylai pob sefydliad sicrhau fod pob math o gefnogaeth yn ei le, mae'r ffaith fod y gefnogaeth ar gael mewn oddeutu hanner yr achosion a astudiwyd yn unig yn awgrymu fod angen sylw i'r mater hwn mewn gweithleoedd yn gyffredinol.

RHAN 2 - Dadansoddiad ansoddol manylach o'r prif ganfyddiadau yn Rhan 1 uchod

Cyd-destun

Bwriad yr adran hon o'r astudiaeth oedd edrych yn fanylach ar rai o'r prif ganfyddiadau yn Rhan 1 uchod, gan geisio sicrhau gwybodaeth helaethach gan y cyfranwyr am rai agweddau o'r canfyddiadau hynny. Fel rhan o'r arolwg yn Rhan 1 uchod, holwyd yr ymatebwyr ynghylch eu parodrwydd i gyfrannu at ymchwil pellach maes o law, a nododd 19 y buasent yn fodlon gwneud hynny. Penderfynwyd cynnal cyfweiliadau lled-strwythuredig, gan ddefnyddio cyfres o gwestiynau craidd cyson, a chynnal y cyfweiliadau dros y ffôn. O'r 19 a fynegodd eu parodrwydd i gyfranogi, pan gynhaliwyd y cyfweiliadau oddeutu 6 mis yn ddiweddarach, cyfranogodd 12 o'r cyfranwyr gwreiddiol. Methwyd â chynnal cyfweiliadau gyda'r 7 arall oherwydd rhesymau fel pwysau gwaith, teimlad nad oedd digon o arbenigedd ganddynt i ateb cwestiynau, unigolyn wedi gadael y sefydliad, neu oherwydd nad oedd yr unigolion perthnasol ar gael. Er holi'r sefydliadau eto rai misoedd yn ddiweddarach, nid oedd yr un darparwr ychwanegol yn fodlon cyfranogi ymhellach.

Cynhaliwyd y cyfweiliadau yn ystod misoedd y gaeaf yn 2009/2010. Roedd yr ymatebwyr yn cynrychioli sectorau amrywiol ac roedd yr hyn a ofynnwyd yn gyson i bawb. Amrywiodd y cyfweiliadau ffôn rhwng 30 a 60 munud o hyd, yn ddibynnol ar natur a manylder yr atebion a'r cyfle i ateb is-gwestiynau.

Mae'r ymchwilydd wedi ceisio cadw'r sefydliadau a gyfranogodd yn y rhan hon o'r ymchwil mor anhysbys â phosibl. Dylid nodi ei bod yn amhosibl gwarantu y byddant yn anhysbys a bod ceisio gwneud hynny wedi bod yn heriol oherwydd maint a natur y sefydliadau mewn ardal ddaearyddol cymharol fach. Er mwyn ceisio sicrhau natur gyfrinachol yr ymchwil a sicrhau bod y sefydliadau mor anhysbys â phosibl, cyfeirir at y deuddeng sefydliad a oedd yn rhan o'r ymchwil fel Sefydliadau 1-12. Cyfeirir at ddogfennau perthnasol y deuddeng sefydliad (yn y Llyfryddiaeth) yn anhysbys yn yr un modd e.e. *Sefydliad 1, Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.*

Meysydd Ymchwilio

Ar ôl dadansoddi canfyddiadau Rhan 1 yr ymchwil (uchod), adnabu'r ymchwilydd feysydd lle tybiodd fod angen un ai ragor o wybodaeth neu wybodaeth fanylach am feysydd penodol er mwyn medru tynnu casgliadau pendant, neu, wybodaeth ychwanegol er mwyn mynd ar drywydd themâu o ddiddordeb i'r maes ymchwil. Ar y sail hon, penderfynwyd ymchwilio ymhellach i'r themâu canlynol:

- Gweithdrefnau cynllunio ac ariannu hyfforddiant
- Gweithdrefnau ar gyfer monitro a chymhwyso hyfforddiant
- Trefn Bwrdd yr Iaith Gymraeg o fonitro hyfforddiant iaith (gweler Pennod 5)
- Cefnogaeth cyflogwyr i weithwyr er mwyn hwyluso hyfforddiant.

Gweithdrefnau cynllunio ac ariannu hyfforddiant iaith

Dogfennaeth gynllunio

Holwyd y 12 sefydliad yn benodol am y dogfennau cynllunio a oedd yn sail i hyfforddiant iaith o fewn eu gweithleoedd. Yr hyn a ddaeth yn amlwg wrth edrych ar sail y gweithdrefnau hyfforddi oedd cadarnhad o ddiffyg dogfennaeth gynllunio, ac yn arbennig felly, ddiffyg Strategaethau Sgiliau Iaith (SSI) a pholisïau hyfforddiant iaith, a hynny'n aml mewn cyrff o faint sylweddol.

Tra'r oedd gan rai sefydliadau yr ymdriniwyd â nhw SSI ffurfiol, dogfen bolisi yn unig oedd hon ac ni chafwyd unrhyw dystiolaeth o gynlluniau gweithredu ar waith. (Roedd gan Sefydliad 6 gynllun gweithredu ond nid oedd yn cael ei ddefnyddio gan mai swyddogaeth AD ydoedd, ac roedd cyndynrwydd o fewn yr adran honno i'w weithredu oherwydd y farn mai swyddogaeth SyIG ydoedd. Amlygodd trafodaeth bellach rhwng yr ymchwilydd a SyIG yn Sefydliad 6 fod cyndynrwydd o fewn yr adran AD i gydweithio'n strategol gyda SyIG yn y maes hwn).

Roedd Sefydliad 8 ar y llaw arall wedi cynnwys ei SSI yng nghorff ei CIG (Sefydliad 8, 2008), ond y cyfan oedd hwn oedd ymrwymiad i geisio cynnal dosbarthiadau i staff, anogaeth i staff mewn swyddi lle'r oedd y Gymraeg yn sgil hanfodol i ddysgu Cymraeg, a datganiad o fwriad i staffio'r awdurdod mewn modd a fyddai'n sicrhau digon o staff dwyieithog mewn

lleoliadau neu swyddi allweddol (ond ni chafwyd manylion am y lleoliadau na'r swyddi hynny). Nid oedd y cynnwys hwn yn strategol nac yn wir yn cynnwys cynllun gweithredu; y cyfan a gafwyd oedd dyhead, er i'r CIG gael ei ddiwygio a'i gymeradwyo gan ByIG yn 2008. Cynigir fod hyn o bosib yn enghraifft o'r thema amlwg o docenistiaeth a gaed ac a geir mewn CIG neu SSI, ynghyd â'r diffyg craffu neu fonitro ystyrion gan ByIG a olygai nad oedd fawr o sylwedd neu werth i gynnwys y dogfennau hyn o safbwynt hyfforddiant iaith (ymhelaethir ar hyn isod ac ym mhennod 5).

Roedd Sefydliad 4 yn dogfennu eu strategaethau yn amlwg iawn ond roedd eu 'Cynllun Datblygu Dwyieithrwydd' (Sefydliad 4, 2009) yn canolbwyntio ar elfen a oedd yn datblygu darpariaeth addysg cyfrwng Cymraeg yn hytrach na datblygu sgiliau staff y sefydliad. Mae'r sefydliad hwn wedi sefydlu canolfan fewnol sydd yn cynnig cymorth a chynghor ymarferol ar arfer da, hyfforddiant staff, ac adnoddau, gyda'r nod o gynyddu sgiliau iaith. Wedi dweud hynny, nid oes swyddogaeth benodol ganddi o ran hyfforddiant iaith; ond, mae potensial i gydweithio gyda maes CiO er mwyn hyrwyddo a chydlynu hyfforddiant iaith yn y gweithle hwn ac i rannu arfer da yn ehangach. Roedd Sefydliad 4 yn ddigon agored i awgrymu efallai fod bodolaeth y ganolfan hon wedi arwain at esgeulustod yn ganolog o fewn y sefydliad gan fod ymdeimlad mai'r ganolfan sy'n 'gyfrifol am' y Gymraeg yn hytrach na bod y Gymraeg yn cael ei phrif-ffrydio.

Diddorol yw nodi, gan fod diffyg amlwg o ddogfennau strategol megis SSI sy'n sail i gynlluniau hyfforddiant iaith, fod yr hyfforddiant felly yn deillio, i ryw raddau o leiaf, o werthusiadau rheoli perfformiad rhwng aelodau staff a'u rheolwyr llinell, a hynny yn achos dros hanner y sefydliadau a holwyd. Yn hytrach na chynllunio hyfforddiant yn strategol ar lefel micro felly, mae elfen gref o drefnu hyfforddiant ad-hoc, unigol, y tu allan i gyd-destun cydlynol strategol, a chynigir mai canlyniad hyn fydd deilliannau amrywiol ac anghyson a chyflawniad is-safonol yn gyffredinol.

Roedd gan Sefydliad 9 'Strategaeth Sgiliau Dwyieithog' (Sefydliad 9, 2005) fanwl iawn a'i bwriad oedd hwyluso gweithredu elfen sgiliau'r CIG. Yng nghyflwyniad y ddogfen gwelwyd nad opsiwn dewisol oedd dysgu Cymraeg, ac nad oedd y strategaeth yn ymwneud (ymysg pethau eraill) ag annog staff i ddysgu, ond yn hytrach yn ymwneud â chynllunio'r gweithle ac

uwch sgilio staff er mwyn cyflawni ei nod o fedru cynnig gwasanaeth dwyieithog. Mae cyflwyniad y ddogfen yn mynd ymlaen i nodi y bydd dadansoddiad o fwlch sgiliau yn cael ei gynnal a bydd hwn yn sail ar gyfer adnabod faint o hyfforddiant iaith sydd ei angen ac yn arwain at gynllun gweithredu. Mae hyn yn gyson â 'Strategaeth Ddysgu'r Sefydliad' a oedd yn rhan o Strategaeth AD ehangach, lle'r oedd cyfeiriad pellach at leihau'r bwlch sgiliau ieithyddol. Ymhellach at hyn, roedd y ddogfen yn cydnabod y bydd angen sicrhau y byddai rhwng 10% ac 20% o staff y sefydliad yn medru siarad Cymraeg er mwyn creu màs critigol a fyddai'n medru cynnal gwasanaeth dwyieithog (a sicrhau hynny trwy gyfuniad o benodiadau a hyfforddiant). O fewn y ddogfen hon, roedd enghreifftiau o ddealltwriaeth glir o'r prosesau yr oedd eu hangen e.e. blaenoriaethu staff, cynllun dysgu hydredol, cefnogaeth i ddysgwyr, monitro cynnydd, ac ati, ac mae Strategaeth Hyfforddiant Cymraeg fanylach i'w chael oddi mewn i'r Strategaeth gyflawn. Roedd gan AD ac Uned yr Iaith Gymraeg oddi mewn i'r sefydliad gyfrifoldeb gweithredol am adrodd i'r Bwrdd Rheoli, a phenaethiaid adrannol am gynnydd ac am fonitro gweithrediad y Strategaeth, gan lunio adroddiad blynyddol i'r perwyl hwn.

Dyma'r drefn gadarnaf y daethpwyd ar ei thraws gydag unrhyw un o'r 12 sefydliad a holwyd ymhellach, a hynny o bell ffordd. Fodd bynnag, er bod hyfforddiant Cymraeg yn cael ei gynnig i staff, gwelwyd nad oedd y 'Strategaeth Hyfforddiant Cymraeg' (yn Sefydliad 9) yn cael ei gweithredu'n llawn. Roedd hyfforddiant yn opsiwn dewisol i staff a chydabuwyd fod angen gweithredu'r Strategaeth yn llawn. Diddorol oedd nodi o erthygl yn *Golwg*⁶ ei bod yn ymddangos fod y Strategaeth yn methu o safbwynt nifer y dysgwyr hefyd, gyda honiad er bod y gweithlu wedi cynyddu'n sylweddol mewn cyfnod cymharol fyr, bod nifer y dysgwyr o blith y staff wedi aros yn gymharol ddigynffwrdd.

Yn 2004, flwyddyn cyn llunio'r 'Strategaeth Sgiliau Dwyieithog', roedd 7.47% o staff Sefydliad 9 yn dysgu Cymraeg. Yn 2009, pan wnaed y rhan hon o'r astudiaeth, roedd nifer y dysgwyr wedi lleihau o 268 i 250 ac roedd canran y dysgwyr o blith y gweithlu wedi gostwng i 3.83%. Honnodd *Golwg* fod y ganran a oedd yn dysgu Cymraeg wedi haneru mewn cyfnod

⁶Cedwir dyddiad y cyhoeddiad yn anhysbys rhag datgelu pa sefydliad oedd Sefydliad 9. Mae'r manylion wedi'u cadw ar ffeil gan awdur y thesis

o 5 mlynedd, a oedd yn awgrymu fod y sefydliad ymhell o dan ei darged o greu mas critigol digonol o siaradwyr Cymraeg.

Datblygiad arwyddocaol a welwyd o du Sefydliad 7 oedd ei ran mewn partneriaeth gyda chyrrff eraill o'r un sector. Crëwyd fforwm a oedd â'i nod o hyrwyddo'r Gymraeg a'r defnydd ohoni. Yr hyn sy'n arwyddocaol yng nghyd-destun y rhan hon o'r astudiaeth oedd bod aelodau'r fforwm wedi mabwysiadu'r arfer, a sefydlwyd gan Heddlu Gogledd Cymru yn 2006 (Raymant, 2012), o bennu lefel sgiliau fel trothwy hanfodol ar gyfer gweithio i'r sefydliad, ynghyd â lefelau ychwanegol uwch a oedd yn angenrheidiol ar gyfer dyrchafiad. Golygai hyn fod strategaeth yn ei lle a oedd yn berthnasol i'r gweithlu cyfan ac roedd hyfforddiant yn deillio'n uniongyrchol o archwiliad o sgiliau gan roi sylw i'r bwlch sgiliau. Yn ogystal, roedd nodau clir o ran y lefel medrusrwydd yr oedd angen ei chyrraedd a deilliannau clir o ran yr hyn yr oedd angen ei wneud gyda'r sgiliau a enillwyd. Roedd hwn yn fodel cymharol syml, ac yn llai cymhleth na strategaethau a oedd yn ddibynol ar lunio cynlluniau fesul unigolyn, ac yn amlwg yn fwy addas ar gyfer gwasanaeth cyhoeddus, strwythuredig fel yr heddlu, ac yn un yr oedd Sefydliad 8 wedi ei fabwysiadu hefyd.

Wrth holi sefydliadau am eu dogfennaeth hyfforddiant iaith, roedd yn arwyddocaol faint o sefydliadau a ymatebodd trwy ddweud fod dim 'cynllun gweithredu' neu bolisi hyfforddi ganddynt 'ar hyn o bryd' neu fod un 'yn y broses o gael ei lunio'. Cododd hyn mewn rhyw gyd-destun yn achos 8 allan o'r 12 sefydliad a oedd yn awgrymu fod staff perthnasol yn ymwybodol o'r diffygion neu'r angen i feddu ar ddogfennau strategol a bod cydnabyddiaeth anymwybodol fod y diffyg yn wendid. Ac eithrio'r sefydliadau a nodir uchod, nid oedd gan y sefydliadau a oedd yn rhan o'r adran hon o'r astudiaeth ddogfennau cynllunio ieithyddol o unrhyw fath (ac eithrio'r CIG).

O safbwynt cynllunio ieithyddol felly, yr hyn a adlewyrchwyd uchod oedd diffyg cynllunio ar y lefel meicro mewn ymateb i'r cyfarwyddyd a'r arweiniad ar lefel macro. Er bod disgwyliadau a chanllawiau wedi eu cyflwyno gan ByIG, nid oedd y sefydliadau unigol, at ei gilydd, wedi cydymffurfio â'r rheiny.

Gweithredu'r hyfforddiant

Roedd y rhan hon o'r astudiaeth yn gyfle hefyd i ganfod lle'r oedd penderfyniadau am y polisi hyfforddi yn cael eu gwneud a phwy oedd yn cyd-drefnu'r hyfforddiant.

Yn gyffredinol, gwelwyd bod yr hyfforddiant yn gyfrifoldeb y swyddogaeth datblygu staff yn AD ac yn 10 o'r sefydliadau, roedd cydweithio agos rhwng AD a SylG (neu gyfatebol) wrth gynllunio cyrsiau. Cafwyd argraff gref nad oedd hyfforddiant iaith yn flaenoriaeth mewn nifer o sefydliadau a bod staff AD yn gweld hwn fel baich ychwanegol ar ben gweithgareddau eraill i ddatblygu staff. O'r herwydd teimlwyd bod y sefydliadau a oedd yn llwyddo i gynnig yr hyfforddiant iaith mwyaf strwythuredig yn tueddu i feddu ar SylG dylanwadol neu uwch swyddog a oedd yn gefnogol i'r Gymraeg e.e. Sefydliadau 3, 5, 6, a 7.

Dewis / adnabod darpar ddysgwyr

O'r adran gychwynnol o'r astudiaeth y manylir arni yn Rhan 1 o'r bennod hon, cafwyd arwydd clir fod hyfforddiant yn cael ei drefnu oherwydd dyhead personol yr unigolyn a / neu o ganlyniad i drafod anghenion hyfforddi a datblygiad personol fel rhan o'r cyfarfod rheoli perfformiad blynyddol, a hynny yn hytrach nag o ganlyniad i unrhyw gyfundrefn hyfforddi strwythuredig. Dangosodd y rhan bellach o'r astudiaeth hon, fodd bynnag, fod y sefyllfa wirioneddol ychydig yn wahanol i'r hyn a dybiwyd yn wreiddiol.

Cyfeiriwyd eisoes at sefydliadau a oedd yn cynnal ymarferiad i fesur y bwlch sgiliau o safbwynt y Gymraeg. Amlygodd y cyfweiliadau strwythuredig gyda'r 12 sefydliad drefn o'r fath yn Sefydliadau 5, 6, ac 8, ac roedd trefn o'r fath dan ystyriaeth yn Sefydliad 7. Roedd trefn o'r fath yn bodoli yn Sefydliad 9 hefyd, ond nad oedd gweithredu arno.

Yn ychwanegol at hyn roedd Sefydliadau 3, 4 a 5 yn sefydliadau lle'r oedd diwylliant ac ethos Gymraeg yn perthyn iddynt am amrywiol resymau (e.e. cyfansoddiad ieithyddol y boblogaeth neu'r gynulleidfa a wasanaethid, natur y ddarpariaeth a gynigid) ac roedd canran uchel o staff y sefydliadau hyn yn ddwyieithog (pob un dros 66%). Nododd cynrychiolydd Sefydliad 3, er enghraifft, fod "diwylliant naturiol Gymraeg yma ac mae dysgwyr yn cael eu cymhathu'n naturiol". Roedd hyn yn wir am Sefydliad 10 hefyd i raddau llai.

Roedd hyn yn gadael Sefydliadau 1, 2, 11 a 12 fel sefydliadau lle nad oedd prosesau ffurfiol i adnabod anghenion hyfforddiant iaith staff. Yn y cyrff hyn, roedd hyfforddiant yn gwbl wirfoddol ac o ganlyniad i gais personol fel arfer.

Roedd dau begwn wedi dod i'r amlwg ymysg y sefydliadau a holwyd felly, sef:

- Y rheiny a oedd yn adnabod swyddi lle'r oedd angen sgiliau Cymraeg ac yn cynllunio hyfforddiant i ddeiliaid y swyddi hynny yn ôl yr angen
- Y rheiny lle'r oedd dilyn cwrs hyfforddiant Cymraeg yn ddewis cwbl wirfoddol a lle'r oedd dyhead staff i ddysgu yn cael ei amlygu mewn gwerthusiadau rheoli perfformiad (a lle, mewn rhai achosion, yr oedd diwylliant Cymraeg cefnogol eisoes yn bodoli).

a hynny gyda rhaniad lled gyfartal ymysg y cyrff a holwyd. Awgrymir mai'r hyn yr oedd ei angen oedd ymestyn yr arfer da i'r sefydliadau hynny a oedd yn ystyried dysgu Cymraeg fel gweithred gwbl wirfoddol.

Cyllido hyfforddiant Cymraeg

Sail yr ymholiadau ynghylch cyllido hyfforddiant iaith oedd y casgliad yn y rhan o'r astudiaeth y cyfeirir ati yn Rhan 1 y bennod hon nad oedd ariannu digonol ar ei gyfer gan gyrrff cyhoeddus yn gyffredinol. Er mwyn ymchwilio ymhellach i hyn holwyd pob sefydliad am y broses o gynllunio hyfforddiant yn ariannol yn eu cyd-destunau unigol, a chanfuwyd mai dim ond dau sefydliad nododd fod yr hyfforddiant y dymunwyd ei gynnig yn cael ei gyfyngu gan y gyllideb a oedd ar gael (er bod cydnabyddiaeth lafar gan y mwyafrif a holwyd fod tro ar fyd oherwydd cyfyngiadau cyllidebau a gwariant cyhoeddus yn gyffredinol). Y ddau oedd Sefydliad 1 (a oedd yn nodi bod yn rhaid defnyddio cyllidebau adrannol i ategu'r gyllideb hyfforddiant iaith ganolog os am hyfforddi pawb a oedd angen hyfforddiant), a Sefydliad 10 (a oedd yn sefydliad cymharol fach ac â chyllideb hyfforddi fach).

Roedd Sefydliad 12 wedi atal unrhyw wariant ar hyfforddiant iaith, dros dro yn y Gwanwyn 2010, oherwydd yr angen i arbed arian. Ail edrychodd yr ymchwilydd ar y sefyllfa yn 2013 a gwelwyd o adroddiad monitro'r Sefydliad ar gyfer 2012/2013 ac ymateb Comisiynydd y

Gymraeg i'r adroddiad hwnnw fod cyrsiau Magu Hyder byr wedi eu cynnal i 50 o staff (0.31% o'r gweithlu) ac mai dau aelod o'r staff yn unig oedd yn dilyn cyrsiau (ar lefel Uwch).

Roedd y sefydliadau eraill i gyd yn nodi fod modd ariannu unrhyw hyfforddiant iaith a ddynodwyd fod ei angen arnynt. O holi yn fanylach am hyn, cafwyd y pedwar prif reswm canlynol:

- Roedd y sefydliadau a oedd yn adnabod bylchau sgiliau yn benderfynol o gynnig hyfforddiant i'r staff a oedd ei angen. Yn ddamcaniaethol, nodwyd efallai y byddai'n rhaid blaenoriaethu petai cyllid yn dynn, ond ni chlywyd am unrhyw achos lle'r oedd hynny wedi digwydd
- Yr angen i sefydliadau beidio cael eu gweld yn gwrthwynebu hyfforddiant iaith am resymau gwleidyddol, neu, yr angen i gael eu gweld yn cefnogi hyfforddiant iaith am yr un rheswm
- Oherwydd diffyg cynllunio strategol cyfannol, roedd lefel yr hyfforddiant a gynigiwyd yn gymharol fach ac felly roedd y gost gysylltiedig yn gymharol fach
- Yn achos cyrff a oedd yn gosod trothwy ar gyfer lefel sgiliau'r gweithlu, byddai cyfyngu ar y cyllid yr oedd ei angen i godi sgiliau staff yn tanseilio holl egwyddorion y strategaeth.

Efallai fod y pwynt olaf hwn yn cefnogi'r farn a fynegwyd yn rhan gyntaf yr astudiaeth (Rhan 1) bod y gyllideb hyfforddi yn annigonol ar y cyfan. O'r astudiaeth gychwynnol honno, yn achos sefydliadau a oedd â chyllideb hyfforddiant Cymraeg penodol, gwelwyd fod 73% o'r sefydliadau a holwyd yn gwario llai na £2,000 ar hyfforddiant iaith bob blwyddyn ac ar gyfartaledd roedd y sefydliadau hyn yn cyflogi rhagor na 200 o staff. Roedd canran y staff di-Gymraeg yn amrywio o un sefydliad i'r llall wrth gwrs, ac yn amlwg gall y buddsoddiad sydd ei angen i hyfforddi staff mewn sefydliad llai Cymraeg fod yn sylweddol. Cymharer Sefydliad 4 gyda buddsoddiad o £2K ar gyfer hyfforddiant Cymraeg mewn gweithlu lle'r oedd nifer y di-Gymraeg yn 62 gyda buddsoddiad Sefydliad 6 a oedd â buddsoddiad o £22K ar gyfer hyfforddiant Cymraeg ar gyfer gweithlu craidd lle'r oedd nifer y di-Gymraeg yn 2173. Yn ddamcaniaethol, golygai hyn fod Sefydliad 6, er â chyllideb hyfforddiant iaith llawer mwy, yn buddsoddi £10.12 ar bob aelod o staff di-Gymraeg ar gyfartaledd tra bo

ffigur cyfatebol Sefydliad 4 yn £32.26. Ffigurau eglurhaol, enghreifftiol oedd y rhain wrth gwrs, ond roeddynt yn cynnig blas o lefel y buddsoddiad a gynigiwyd.

O safbwynt tarddiad y cyllid hyfforddiant iaith, roedd gan 7 allan o'r 12 sefydliad a holwyd gyllideb hyfforddiant Cymraeg penodol; roedd 3 sefydliad yn cyllido hyfforddiant iaith o gronfeydd hyfforddi cyffredinol ac roedd 2 sefydliad yn sefydliad cenedlaethol ac roedd yn rhaid denu cyllid o gronfa hyfforddiant iaith ganolog (i'w ddefnyddio'n rhanbarthol yng ngogledd Cymru). Yn achos 4 sefydliad a oedd yn meddu ar gyllideb hyfforddiant, roedd gan eu SylG yr awdurdod i drefnu cyrsiau i staff a gwario cyllid hyfforddi, hyd oni chlywyd yn wahanol gan uwch reolwyr. Awgryma hyn ddiffyg cynllun hyfforddi corfforaethol pendant a chynllun neu drefniant hyfforddi nad oedd wedi'i gostio'n iawn.

Dewis Cyrsiau

Oherwydd gwerth ariannol neu gost hyfforddiant iaith ym mwyafrif y cyrff yr ymdriniwyd â nhw, roedd pob un ac eithrio Sefydliadau 1, 8 a 9 yn gwneud trefniadau lleol yn ôl doethineb AD neu SylG. Roedd Sefydliadau 1 a 9, oherwydd maint y cytundeb hyfforddi a'r angen i sicrhau gwasanaeth mewn swyddfeydd ledled Cymru, yn gorfod gwahodd tendrau ar gyfer y gwasanaeth. Golygai hyn y bu modd llunio manyleb unigol i ateb gofynion penodol y gweithle. Nodwyd nad oedd hyn yn wir yn achos Sefydliad 11 (corff a oedd hefyd yn gweithredu ar lefel genedlaethol), ac yn yr achos hwnnw gwelwyd bod llwyddiant yr hyfforddiant yn ddibynnol ar flaengaredd staff unigol mewn swyddfeydd rhanbarthol. O'r herwydd, nid oedd wedi medru manteisio ar gyfundrefn fel honno a weithredid gan Sefydliad 1 a 9.

Yn achos gweddill y sefydliadau, roedd y sefyllfa yn amrywio o un sefydliad i'r llall ond hefyd yn amrywio o fewn sefydliadau, yn ddibynnol ar amgylchiadau. Yn aml iawn, nid oedd polisi penodol ar gaffael hyfforddiant ond yn hytrach ceid hyblygrwydd sylweddol i ateb gofynion carfannau penodol o staff. Roedd Sefydliad 5, a oedd â threfniadau tynn er mwyn sicrhau bod gan staff sgiliau Cymraeg digonol i gynnal gweinyddiaeth Gymraeg y sefydliad yn cynnig, er enghraifft, yr opsiynau canlynol er mwyn hwyluso hyfforddiant:

- Os yw dysgu'r Gymraeg yn amod swydd, dewisir cwrs dwys iawn
- Ar gyfer staff eraill, gellir defnyddio cyrsiau llai dwys

- Gall staff fynychu cyrsiau yn eu hardal leol
- Os oes cnewyllyn digonol o staff angen dysgu ar yr un lefel, gellir prynu amser tiwtor i ddod i mewn i ddysgu yn y gweithle
- Weithiau bydd angen i staff ddysgu gyda'r nos oherwydd amharodrwydd rheolwyr i ryddhau staff yn ystod y dydd, gwaith shifftiau, neu natur y gwaith (er y rhoddir amser *in lieu* i'r staff yn yr achosion hyn)
- Gall y Swyddog Hyfforddi gynnig rhai cyrsiau neu elfennau o gyrsiau fel y bo'n briodol.

Roedd Sefydliad 5 yn gorff cymharol fawr o ran nifer ei staff, ac yn absenoldeb un cytundeb hyfforddi canolog, roedd hi'n anorfod bod angen hyblygrwydd er mwyn sicrhau bod trefniadau hyfforddiant iaith yn gweithio'n effeithiol. Roedd trefniadau tebyg i'w gweld yn nifer o'r gweithleoedd eraill yr ymdriniwyd â nhw e.e. Sefydliad 2 (cyrsiau darnynol fel arfer ond dwys os oedd angen dysgu'n gynt); Sefydliad 3 (staff yn dilyn cyrsiau mewnol oni bai fod hyn yn anodd oherwydd oriau gwaith); Sefydliad 4 (er nad oedd staff yn cael amser *in lieu* am wersi y tu allan o oriau gwaith); Sefydliad 6 (staff yn dewis patrwm cyrsiau a oedd yn gweddu i'w swydd); a Sefydliad 10 (roedd staff yn cael y dewis o ddilyn cwrs dwys neu ddarnynol).

Yn achos Sefydliadau 7 ac 8, fel y nodwyd eisoes roedd darpariaeth benodol iawn yn cael ei threfnu er mwyn sicrhau allbwn penodol (h.y. yr holl weithlu i gyrraedd trothwy benodedig) a gwnaed hynny trwy drefniant penodol (gwahodd tendrau) gyda darparwr hyfforddiant iaith. Golygai hyn fod bron iawn holl anghenion hyfforddi'r cyrff hyn yn medru cael eu darparu dan ofynion un ai gytundeb ffurfiol neu gytundeb lefel gwasanaeth. Roedd unrhyw anghenion ychwanegol yn cael eu diwallu gan gyrsiau megis cyrsiau preswyl lle'r oedd staff angen chwistrelliad ychwanegol o gyswllt dwys gyda'r iaith. Cydnabu Sefydliad 9 hefyd ei fod yn manteisio ar drefniant o'r fath yn achlysurol, fel bo'r angen.

Tra'n cydnabod nad yw un dull penodol o gyflwyno hyfforddiant iaith yn gweithio i bawb, yr hyn a ddaeth i'r amlwg yn y rhan hon o'r astudiaeth oedd bod amryw o ddulliau gwahanol wedi datblygu'n raddol, dros gyfnod o amser, gan fwyafrif y cyrff a astudiwyd. Proses

naturiol oedd hon a oedd yn ymateb i amgylchiadau ac anghenion unigol penodol. Er cydnabod, wrth gwrs, fod angen elfen o hyblygrwydd wrth gynllunio hyfforddiant i weithlu mor amrywiol a gwahanol, credir fod gwendidau'n codi trwy beidio cynllunio'r hyfforddiant yn fwy gofalus. Gall y gwendidau hyn gynnwys:

- Costau uwch trwy dalu nifer o ddarparwyr yn hytrach nag un prif gytundeb
- Dulliau gwahanol o ddysgu
- Cwricwlwm gwahanol i wahanol staff
- Nodau'n cael eu cyrraedd ar gyflymder gwahanol
- Anodd i staff newid trefniadau dysgu os ydynt wedi dechrau gydag un darparwr
- Gwahaniaeth yn ansawdd yr addysgu.

Cynigir felly y dylid cytuno ar un cytundeb dysgu, yn yr un modd ag a welwyd gan Sefydliadau 1 a 9, neu gytuno ar allbwn dysgu yn y modd a welwyd yn Sefydliadau 7 ac 8, a bod amrywiadau angenrheidiol yn cael eu hymgorffori o fewn y cytundeb a darpariaethau dysgu gwahanol yn cael eu trefnu e.e. dosbarthiadau gyda'r nos, neu wersi atodol yn y gweithle, yn cael eu cynnig fel bo'r angen. Byddai hyn yn sicrhau cysondeb o ran gweledigaeth a nodau'r gweithle ar gyfer ei staff.

Un elfen o'r cyrsiau a oedd yn amrywio o un gweithle i'r llall oedd y dewis o gyrsiau safonol neu gyrsiau wedi eu teilwra. Ni chafwyd patrwm cyson o ran yr un math na'r llall, ond yn hytrach drefniant a oedd yn ateb gofynion y gweithle orau h.y. fel sydd wedi ei nodi eisoes roedd gan gwrs Sefydliad 8 nodau ac allbynnau penodol. Oherwydd bod strwythur pwrpasol i'r math hwn o gwrs, cymharol hawdd fu addasu cynnwys cwrs Heddlu Gogledd Cymru ar gyfer Sefydliad 8 ac yna i Sefydliad 7 ac yn ystod y cyfnod pan wnaed y gwaith maes hwn roedd trafodaethau ar y gweill yng ngogledd Cymru i deilwra'r cwrs ar gyfer cyrff eraill yn yr un sector, ond ni wireddwyd hynny. Roedd y camau a gymerwyd, fodd bynnag, yn enghraifft o lle fu modd cydweithio mewn sector benodol er mwyn teilwra cyrsiau i ateb anghenion galwedigaethol pwrpasol. Roedd y cyrff eraill y tu allan i'r sector benodol hon, fodd bynnag, yn nodi fod yn well ganddynt gyrsiau safonol, prif ffrwd, yn hytrach na rhai wedi eu teilwra, er i Sefydliad 5 nodi ei fod yn cynnwys geirfa ei faes yn y cwrs. Diddorol oedd nodi fod Sefydliad 12 yn defnyddio cyrsiau cyffredinol, heb eu teilwra, a hynny er

gwaethaf carfannau o staff galwedigaethol, y gellid teilwra'n gymharol rhwydd ar eu cyfer. Yr eglurhad a roddwyd oedd y byddai hyn yn anodd gyda chymysgedd o staff gyda swyddogaethau arbenigol a phenodol.

Pwrpas yr hyfforddiant a gynigid

Fel rhan o'r astudiaeth hon, roedd awydd cryf gan yr ymchwilydd i ganfod mwy am bwrpas y dysgu ar ôl i weithleoedd adnabod pwy fyddai'n derbyn hyfforddiant iaith. O'r rhan gyntaf o'r astudiaeth (Rhan 1), gwelwyd fod y broses o ddynodi beth oedd pwrpas y dysgu ac i ba lefel y dylid dysgu yn wan iawn, a'r bwriad yma oedd canfod y rhesymau am hynny.

Fel man cychwyn, edrychwyd a oedd nod dysgu penodol yn cael ei bennu i staff y cyflogwyr a holwyd. Roedd yr ymateb a gafwyd yn amrywio o un sefydliad i'r llall. Fel yr eglurwyd eisoes, roedd y drefn a welwyd yn Sefydliadau 7 ac 8 yn golygu bod nodau clir a diamwys i'r hyfforddiant ynghyd â chymhwyster mewnol ar ddiwedd y daith. Yn y pegwn arall, cafwyd nifer o sefydliadau nad oeddynt yn gosod nodau dysgu o gwbl ac eithrio yn achos swyddi lle'r oedd y Gymraeg yn sgil hanfodol. Lluniwyd y tabl canlynol i ddangos yr amrediad o ymatebion a dderbyniwyd a'r diffygion a amlygwyd ganddynt (ffigur 24). Dechreuir gyda'r sefydliadau a oedd â'r gweithdrefnau cryfaf (ym marn yr ymchwilydd) gan orffen gyda'r sefydliadau a oedd â'r gweithdrefnau gwanaf. Nod y tabl yw amlygu'n gryno pa gryfderau a oedd yn bodoli a pha faterion yr oedd angen eu gwella ym marn yr ymchwilydd.

Sefydliad	Arfer Da	Materion yr oedd angen eu gwella
5	<ul style="list-style-type: none"> Cofrestru dysgwyr i sefyll arholiadau CBAC Cefnogaeth gref i ddygwyr yr oedd angen y Gymraeg ar gyfer eu swyddi Cynnydd da gan staff ar gyrsiau dwys 	<ul style="list-style-type: none"> Elfen wirfoddol yn hytrach na strategol i'r dysgu Dim digon o bwyslais ar gynllunio hirdymor yn achos y staff a oedd yn dysgu unwaith yr wythnos am 2 awr neu lai Dysgwyr ar y cyrsiau llai dwys yma yn gweld llai o gynnydd a chyfraddau cwblhau is – angen gwerthuso effeithiolrwydd y buddsoddiad hwn
6	<ul style="list-style-type: none"> Roedd mwy o strwythur yn perthyn i drefniadau'r sefydliad hwn nag unrhyw sefydliad arall (yn y sampl ansoddol hwn), gyda 	<ul style="list-style-type: none"> Er bod cynllunio blynyddol, mae angen sefydlu cynllun cyfannol, tymor hir, ar gyfer staff Mae disgwyl i staff sefyll arholiad CBAC ers rhai blynyddoedd bellach, ond yn 2009 daeth hyn i ben gan fod y Prif Weithredwr yn un o

	<p>chanllawiau clir ar gyfer dysgwyr a rheolwyr llinell am ddisgwyliadau'r sefydliad (Sefydliad 6, 2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> Mae cynllunio ar sail blwyddyn h.y. bydd anghenion staff am y flwyddyn sydd i ddod yn cael eu gwerthuso a'u pennu 	<p>ddysgwyr y sefydliad ac nid oedd eisiau sefyll yr arholiad, a rhoes y gorau i ddysgu. Dyma enghraifft dda o effaith negyddol rheolwyr ar bolisi hyfforddiant iaith. Gellid dweud fod statws dysgu Cymraeg wedi disgyn wrth i bennaeth y gweithlu cyflogedig anfon neges glir i staff eraill nad oedd dysgu Cymraeg yn rhywbeth digon pwysig i ddyfalbarhau ag o. (Cymharer hyn ag effaith gadarnhaol Prif Gwnstabl Heddlu Gogledd Cymru, Richard Brunstrom a oedd yn arwain trwy esiampl ac a weddnewidiodd yr awdurdod trwy weithredu ei weledigaeth ieithyddol yn negawd gyntaf y ganrif hon). Difyr yw cofnodi disgrifiad ohono fel 'plymiwr' a oedd yn clirio rhwystrau yn y system. Yn achos y sefydliad hwn roedd nifer o rwystrau, ond nid oedd unrhyw un mewn awdurdod yn clirio'r rhwystrau hynny. Credir fod hyn yn tanlinellu pwysigrwydd arweiniad o'r brig yn ogystal â chyfres o bolisiau iaith cadarn; cynigir nad yw polisiau ar ben eu hunain yn ddigonol bob amser.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> Sefydlwyd cynlluniau dysgu unigol i staff y sefydliad a oedd yn dilyn cyrsiau Cymraeg fel bod nod yn cael ei sefydlu ar gyfer pob cwrs. 	<ul style="list-style-type: none"> Nid yw sefydlu cynlluniau dysgu unigol yn gyfystyr â sefydlu nod dysgu <i>hirdymor</i> ac nid oedd unrhyw gynlluniau <i>hirdymor</i> nac allbynnau cadarn yn cael eu nodi.
4	<ul style="list-style-type: none"> Amcanion y cyrsiau a ddilynwyd gan staff yn eglur 	<ul style="list-style-type: none"> Amcanion i staff ddim yn gysylltiedig ag unrhyw asesiad neu werthusiad cychwynnol er mwyn medru pennu deilliant y dysgu ac mewn faint o amser Roedd diffyg asesiad neu werthusiad yn ystod ac ar ddiwedd y daith o ddysgu hefyd a oedd yn golygu na ellid mesur y cyflawniad yn effeithiol
1	<ul style="list-style-type: none"> Disgwyliwyd i ddysgwyr sefyll arholiad CBAC yn flynyddol fel arwydd o gynnydd 	<ul style="list-style-type: none"> Nid oedd unrhyw nod yn cael ei osod o'r lefel gallu yr anelwyd tuag ato wrth ddechrau dysgu. Er bod cytundebau hyfforddi yn parhau am 3 neu 4 blynedd yn sefydliadol, a dilyniant yn cael ei sicrhau i staff am y cyfnod hwn (o leiaf), nid oedd unrhyw gynllunio penodol <i>hirdymor</i> ar gyfer unigolion.
12	<ul style="list-style-type: none"> Roedd cynllunio ar sail blwyddyn h.y. roedd anghenion staff am y flwyddyn a oedd i ddod yn cael eu gwerthuso a'u pennu 	<ul style="list-style-type: none"> Nid oedd unrhyw nodau penodol yn cael eu gosod i staff. Yr unig ofyniad oedd bod staff yn dilyn y cwrs y cytunwyd i ymrestru arno. Er bod cynllunio blynyddol, roedd angen sefydlu cynllun cyfannol, tymor hir, ar gyfer staff

3		<ul style="list-style-type: none"> • Nid oedd unrhyw nod nac allbwn penodol yn cael ei osod i staff • Fodd bynnag, o wyntyllu'r egwyddor hwn gyda'r sefydliad fel rhan o'r cyfweiliad, cydnabuwyd y dylai fabwysiadu'r drefn a ddefnyddiwyd gan rai sectorau fel Heddlu Gogledd Cymru, trwy osod trothwy gallu.
9		<ul style="list-style-type: none"> • Datganiad clir nad oedd unrhyw gamau yn cael eu cymryd i adnabod beth oedd nod dysgu'r staff – “angen bod yn fwy clyfar wrth benderfynu pa hyfforddiant a faint o hyfforddiant mae staff ei angen...rydym yn bwriadu edrych ar hyn” • Nid oedd unrhyw gynllunio hirdymor - ystyriwyd sefyllfa'r dysgwyr ar ddiwedd pob modiwl gan ystyried y cam nesaf i bob unigolyn • Roedd cwestiynau sylfaenol am werth am arian hyfforddiant iaith o fewn y sefydliad o ystyried y symiau cymharol uchel a fuddsoddiwyd mewn hyfforddiant iaith i staff
10		<ul style="list-style-type: none"> • Nid oedd unrhyw nodau dysgu yn cael eu gosod i staff • Roedd dysgu Cymraeg yn weithgaredd gwbl wirfoddol i staff
11		<ul style="list-style-type: none"> • Nid oedd unrhyw gynllunio yn digwydd o fewn y sefydliad. Yn wir, mynegodd cynrychiolydd ar ran y sefydliad fod “rhaid wedi bod yn dod ar gyrsiau ers 6 mlynedd ond fyddan nhw byth yn rhugl”. Yn anffodus, roedd cydnabyddiaeth glir o broblem sylfaenol yma a dim yn cael ei wneud amdano hyd yn oed gan staff a oedd yn uchel o ran statws o fewn y sefydliad (y sawl a gyfwelwyd). Awgrymwyd mai ofer fyddai ymdrechu i wneud dim gan fod swyddfeydd y de yn fwy gwrthwynebus i hyfforddiant iaith. Roedd hyn yn ddarlun negyddol iawn a priodol fyddai gofyn pam nad oedd sefyllfa o'r fath yn destun sylw neu archwiliad gan ByIG?

Ffigur 24 – Dadansoddiad cryno o nod a phwrpas yr hyfforddiant a gynigiwyd

Cyfeirir uchod at y sefyllfa pan fo sefydliadau yn penodi siaradwyr di-Gymraeg i swyddi lle mae'r Gymraeg yn sgil hanfodol. O holi'r cyrff a gyfrannodd at y rhan hon o'r astudiaeth, roedd pob un yn dweud y byddent yn trefnu bod unigolyn o'r fath a benodwyd yn dilyn rhaglen hyfforddi fel y byddent yn ennill y sgiliau i fedru cyflawni dyletswyddau'r swydd yn

effeithiol. Fodd bynnag, o holi ymhellach, canfuwyd nad oedd unrhyw un a holwyd yn ymwybodol o achos lle'r oedd y sgiliau hynny wedi eu hennill yn ddigonol. Rhydd hyn enghraifft dda o lle mae cynllunio hyfforddiant iaith syml yn methu, ond hefyd ni chafwyd unrhyw dystiolaeth fod ymyrraeth gan ByIG yn gwella'r sefyllfa.

Faint o hyfforddiant sydd ei angen

Yn ogystal ag ystyried pwmpas yr hyfforddiant i'r cyflogwr, roedd canfod faint o hyfforddiant y tybiwyd yr oedd ei angen yn bwysig hefyd, gan fod hyn yn dangos faint o gynllunio hirdymor, cyfannol, a wnaed.

O'r rhan gyntaf o'r astudiaeth (Rhan 1) a wnaed trwy holiadur casglwyd gwybodaeth am nod dysgu penodol er mwyn canfod a oedd pwmpas penodol i'r hyfforddiant a drefnwyd.

Gwelwyd yn Rhan 1 bod lefel gosod nodau o'r fath yn isel iawn, gyda 36% ar gyfartaledd yn gosod nodau. Roedd gan yr ymchwilydd diddordeb felly mewn canfod mwy am hyn. Er bod y ffigur uchod yn cyfeirio at nodau blynyddol a osodwyd, roedd yr ymchwilydd yn awyddus iawn i ganfod pa lefel o gynllunio cyfannol a wnaed h.y. sut oedd hyfforddiant unigolyn yn cael ei gynllunio fel bod y nod hyfforddi terfynol yn cael ei adnabod a chynllun yn cael ei roi ar waith i gyrraedd y nod hwnnw; fwy na thebyg dros gyfnod o flynyddoedd.

Canfuwyd nad oedd yr un sefydliad a holwyd yn cynllunio hyfforddiant unigolyn yn y modd hwn. Er bod hyfforddiant proffesiynol arall yn cael ei ddarparu i staff e.e. cyfrifwyr, cynllunwyr, cyfreithwyr, a hynny gyda chynllun o rhwng 3 a 5 mlynedd mewn nifer o achosion, nid oedd yr un ystyriaeth gynllunio yn cael ei rhoi i hyfforddiant ieithyddol. Roedd hynny'n wir er gwaethaf y ffaith mai arfogi staff gyda sgiliau i gyflawni eu swyddogaethau yn well oedd y nodau sylfaenol a restrwyd.

Mae'n briodol nodi fod Sefydliadau 7 ac 8 yn adnabod bylchau sgiliau staff ac yn gosod trothwy gallu i staff. Fodd bynnag, cynlluniwyd a chyllidwyd ar sail blwyddyn i flwyddyn. Roedd Sefydliad 7 yn nodi na ellid cynllunio y tu draw i flwyddyn (ar y pryd) oherwydd rhesymau gwleidyddol h.y. gallai rhoi sylw i gost cynllun hyfforddi hir dymor arwain at gwestiynu'r buddsoddiad mewn rhai parthau. Cydnabuwyd hefyd gan Sefydliad 8 nad oedd cynllunio hyfforddiant i staff uwchlaw'r trothwy (isafswm sgiliau), a bod yr hyfforddiant iaith

y tu draw i hynny yn weithgaredd gwirfoddol. Dylid nodi, fodd bynnag, fod y sefydliad hwn mewn cyfnod cynnar o ddatblygu cyfundrefn hyfforddiant iaith a'r flaenoriaeth oedd sicrhau system i sicrhau bod yr holl weithlu yn cyrraedd lefel sylfaenol, ond cydnabyddedig, o allu.

Roedd SylG yn Sefydliad 6 yn cynllunio'n drylwyr o un flwyddyn i'r nesaf, gan asesu anghenion pob unigolyn, ac un esiampl o arfer da a oedd yn unigryw i'r sefydliad hwn yn y rhan hon o'r astudiaeth oedd mai cyrsiau dwys (o leiaf deirawr yr wythnos) a ddarparwyd i'w staff. Fodd bynnag, cydnabuwyd fod gwendid yn y broses oherwydd absenoldeb cynllunio hir dymor a nodwyd hefyd fod perygl arall yn hyn o beth gan fod risg parhaus y gallai'r sefydliad gwtogi ar gyllid hyfforddiant iaith neu ei dynnu'n ôl yn gyfan gwbl, oherwydd cyfyngiadau cyllid. Gallai hyn olygu buddsoddiad rhannol mewn hyfforddiant iaith i nifer o staff a dim dilyniant. Er y byddai ennill unrhyw sgiliau iaith wrth reswm yn ddefnyddiol, byddai'n fuddsoddiad aneffeithiol gan mai ond rhai o'r sgiliau disgwylidig y byddai'r mwyafrif wedi eu hennill. Gellid dadlau, o safbwynt achos busnes a gwerth am arian, y byddai'n well pe byddai nifer llai o staff yn cael eu targedu'n strategol a'u blaenoriaethu, ac yn derbyn hyfforddiant dwys.

Yn achos y sefydliadau eraill megis Sefydliadau 2, 3, 4, 5, 10 ac 11, nid oedd unrhyw gynllunio yn digwydd y tu draw i flwyddyn. Honnodd Sefydliad 12 nad oedd gan ei adran AD na'r SylG yr amser na'r arbenigedd i gymryd cyfrifoldeb am gynllunio hir dymor ar gyfer unigolion.

Diddorol oedd nodi yn achos Sefydliadau 1 a 9, dau gorff a oedd yn mynd allan i dendr am eu gwasanaethau hyfforddiant iaith, nad oedd unrhyw gynllunio hir dymor a hynny er gwaethaf cytundebau hyfforddi a oedd yn dair blynedd o hyd, gyda disgwyl y cynigid dilyniant o un flwyddyn i'r llall. Er bod y cyllid hyfforddi wedi ei sicrhau am y cyfnod hwn, nid oedd unrhyw fanteisio ar hyn i gynllunio am hyd y cytundeb. Awgrymir bod hon yn enghraifft o golli cyfle gwirioneddol. Yn hytrach, yr hyn a gafwyd yn y ddau sefydliad oedd cynllunio ar gyfer 12 mis yn unig, heb weledigaeth y tu draw i hynny.

Fel rhan o'r adran hon o'r astudiaeth cysylltwyd ag Acen Cyf.; cwmni hyfforddiant iaith Gymraeg preifat a leolwyd yng Nghaerdydd ond a oedd yn cynnig cyrsiau Cymraeg i gyrrff

amrywiol ledled Cymru, (daeth y cwmni i ben ym mis Chwefror 2012), a diddorol iawn oedd nodi mai gwedd pur wahanol ar bethau a adroddwyd gan y cwmni hwn. Nodwyd fod gweithleoedd wedi datblygu'n llawer iawn mwy proffesiynol o ran cynllunio hyfforddiant iaith yn ystod y 5 mlynedd ddiwethaf, a bellach, fod disgwyl i'r cwmni gynllunio yn fanylach nag yn y gorffennol o'r herwydd. Wrth holi am y newid pwyslais hwn, cadarnhawyd fod y disgwyliadau hyn yn codi fwy neu lai ymhob sefydliad yr ymdriniwyd â nhw.

O ran y Canolfannau CiO, roedd Canolfan Gogledd Cymru, er enghraifft, yn nodi fod cynllunio hyfforddiant yn digwydd mewn achosion prin e.e. Heddlu Gogledd Cymru (lle'r oedd allbwn clir) ond nad oedd unrhyw drafodaethau am gynllunio yn digwydd yn achos 9 allan o bob 10 cleient. Barn debyg a gafwyd yng Nghanolfan Canolbarth Cymru ac yng Nghanolfan Caerdydd a Bro Morgannwg, lle'r oedd 40% o'r ddarpariaeth yn digwydd yn y gweithle (h.y. yn benodol ar gyfer cyflogwyr), a lle gwelwyd mai prin iawn oedd unrhyw achosion o gynllunio hyfforddiant yn effeithiol. Roedd y Canolfannau yn cydnabod eu bod yn ymateb i ofynion y cwsmer, a'u bod yn barod i fwrw ymlaen i gynnig hyfforddiant llai effeithiol nag y dylai fod, oherwydd na allant fforddio i wrthod gwaith. Arwyddocâd hyn oedd bod hyfforddiant iaith llai effeithiol nag y dylai fod, ac yn benodol o safbwynt y gweithle, efallai nad oedd yn cynnig cystal gwerth am arian o ran ei fuddsoddiad.

Lleoliad y dysgu

Wrth holi'r sampl yn fwy manwl am drefniadau o ran lleoliad y dysgu, cafwyd cadarnhad, yn y lle cyntaf, o'r hyn a ganfuwyd yn rhan gyntaf yr astudiaeth hon (Rhan 1), sef bod y trefniadau yn gyfuniad o drefnu cyrsiau i staff yn y gweithle; rhyddhau staff i fynychu cwrs yn y gymuned, neu gyfuniad o'r ddau. Llwyddwyd i ganfod rhai o'r rhesymau am hyn trwy ddulliau casglu ansoddol; gwybodaeth na chafodd ei chasglu yn yr holiaduron.

Roedd yr hyfforddiant a ddarparwyd yn fewnol yn digwydd yn achos Sefydliadau 1 a 9 oherwydd bod trefniadau eu tendrau yn golygu fod tiwtor yn gweithio yn swyddfeydd y sefydliad, a hefyd yn achos Sefydliadau 7 ac 8 oherwydd bod trefniadau wedi eu sefydlu gyda darparwr hyfforddi ffurfiol i ddod i mewn i gynnig hyfforddiant er mwyn codi lefel sgiliau'r gweithlu i drothwy arbennig. Cynigid hyfforddiant yn fewnol hefyd gan Sefydliad 12, a hynny oherwydd teimlwyd y byddai prynu amser tiwtor gan ddarparwr cydnabyddedig

yn fwy effeithiol oherwydd maint (cymharol fawr) y sefydliad. Diddorol oedd nodi'r meddylfryd hwn o gofio'r sylw a nodir uchod o dan 'Faint o hyfforddiant sydd ei angen' nad oedd gan staff AD na SylG yr amser na'r arbenigedd i gymryd cyfrifoldeb am gynllunio hir dymor ar gyfer unigolion. Ymddengys bod Sefydliad 12 wedi bod yn cynnig cytundeb i ddarparwr hyfforddiant, gan ddisgwyl y byddai'r holl drefniadau dan ei ofal. Mewn gwirionedd fodd bynnag, nid yw'r ochr reoli a chynllunio yn rhan o arbenigedd y 'tiwtor iaith' a ddaw i'r gweithle i gynnig cyrsiau, ac ni chafwyd unrhyw dystiolaeth fod Sefydliad 12 yn monitro nac yn trafod cynnydd ei staff gyda'r darparwr hyfforddiant. Gallai hyn fod yn un rheswm dros y gwendidau sydd wedi eu rhestru eisoes yn achos Sefydliad 12 uchod.

Y rheswm pennaf am ddefnydd cyfuniad o leoliadau dysgu (mewnol ac allanol) oedd hyblygrwydd er mwyn cyfarfod ag anghenion gweithlu amrywiol iawn. Gwelwyd hyn ar waith yn Sefydliadau 2, 3, 4, 5, 6, 10 ac 11 am y rhesymau canlynol:

- Y gweithlu i gyd ddim ar gael i fynychu dosbarthiadau ar yr un pryd e.e. darlithwyr, gweithwyr cymdeithasol, gweithwyr shift
- Rheolwyr yn rhy brysur i fynychu cyrsiau yn ystod oriau gwaith arferol
- Cyrsiau atodol yn cael eu cynnig i rai staff sydd eisiau dysgu'n gyflym e.e. cwrs preswyl wythnos yn Nant Gwrtheyrn
- Rhai staff eisiau cwrs dwys ac eraill eisiau cwrs darnynol. Golygai hyn drefnu darparwr gwahanol ac felly leoliad ac amser gwahanol.

Gweithdrefnau ar gyfer monitro a chymhwyso hyfforddiant

Monitro hyfforddiant

Yn rhan gyntaf yr astudiaeth hon (Rhan 1) gwelwyd bod yna wendidau sylfaenol yn y broses o fonitro a chymhwyso'r hyfforddiant iaith a ddarparwyd ar gyfer staff. Dim ond yn oddeutu chwarter yr achosion yr oedd hyfforddiant yn cael ei werthuso'n ffurfiol gan y cyflogwr. Honnodd tua hanner y sefydliadau eu bod yn gwerthuso'n anffurfiol, ac roedd yr ymchwilydd yn awyddus i ddeall mwy am hynny. Nid oedd y chwarter arall yn gwerthuso nac yn monitro'r hyfforddiant o gwbl.

Gwelwyd gweithdrefnau monitro ar eu cryfaf yn Sefydliad 9 ar y naill law ac yn Sefydliadau 7 ac 8 ar y llall. Roedd Sefydliad 9, trwy wahodd tendrau am y gwasanaeth hyfforddiant iaith wedi cynnwys cyfrifoldeb am fonitro fel rhan o'r cytundeb. Golygai hyn fod y darparwr hyfforddiant yn asesu pob dysgwr ar ddechrau'r hyfforddiant ac yna ar ddiwedd y modiwl, gan fesur y cynnydd a welwyd. Adroddwyd ar y cynnydd hwn i reolwr canolog o fewn y sefydliad. Yn ogystal â hyn, roedd presenoldeb staff mewn gwersi yn cael ei fonitro a chymerwyd camau i sicrhau presenoldeb pan oedd yn disgyn o dan 80%. Ar y sail hon gellid awgrymu'n rhesymol fod y trefniadau yma gyda'r darparwr dysgu yn lled effeithiol ond cyfaddefodd Sefydliad 9 fod rheolaeth yr agweddau hyn yn wan ac awgrymwyd mai prin y monitrowyd cynnydd na phresenoldeb y staff a oedd yn dysgu. Dylai'r adroddiadau fod wedi bod yn destun trafodaeth yng ngwerthusiadau rheoli perfformiad y dysgwyr, gyda'u rheolwyr llinell, ond yn ôl Sefydliad 9, nid oedd sicrwydd bod hyn wedi digwydd. Heb broses o'r fath awgrymir bod y gwaith cynllunio a monitro blaenorol da a wnaed yn cael ei ddadwneud ac roedd hyn yn tanseilio ymdrechion i gymhwyso'r dysgu i'r gweithle (gweler isod).

Yn achos Sefydliadau 7 ac 8 cafwyd cyd-destunau tebyg oherwydd y nod cyffredin o sicrhau bod staff yn cyrraedd lefel benodol o fedrusrwydd ieithyddol. Roedd y drefn fonitro ar ei chryfaf gan Sefydliad 8 (gan gydnabod fod Sefydliad 7, ar y pryd, ond newydd ddechrau ar gyfundrefn hyfforddiant iaith debyg) gyda'r hyfforddiant yn cael ei fonitro gan yr Adran AD a'r SylG yn fewnol a chan y darparwr hyfforddiant o'r tu allan. Roedd rheswm syml am hyn sef er mwyn sicrhau bod pob dysgwr yn cyflawni nod lefel 1 y cyrsiau (gofyniad y cyflogwr). Roedd trefniant tebyg rhwng Swyddog Hyfforddiant / SylG Sefydliad 7 a thiwtor ei ddarparwr hyfforddiant, ac yn ogystal roedd y Swyddog Hyfforddiant / SylG yn llunio adroddiad monitro blynyddol manwl i'r sefydliad. Yn achos y ddau sefydliad roedd y broses rheoli perfformiad yn mesur a oedd staff yn cyflawni nodau lefel 1, felly roedd cymhelliad (a oedd ar goll yn aml iawn mewn sefydliadau eraill) ar i'r rheolwr llinell sicrhau bod y staff yn llwyddo. Roedd trefniant tebyg yn ei le hefyd ar gyfer staff di-Gymraeg a benodwyd i swyddi lle'r oedd y Gymraeg yn hanfodol. Roedd cynnydd yn cael ei fonitro'n ffurfiol fel rhan o'r gwerthusiad blynyddol.

Trefniadau ychydig mwy llac a gafwyd yn Sefydliadau 5 a 6; sefydliadau yn yr un sector. Roedd y ddau sefydliad yn gofyn am adroddiadau cynnydd gan y tiwtor, ond amrywiol oedd llwyddiant y trefniant hwn. Roedd yr hyn a gafwyd yn amrywio yn ôl darparwr hyfforddiant o ran manylder a chysondeb ond cyfrifoldeb y ddau sefydliad, yn yr achos hwn, oedd sicrhau bod adroddiadau yn dod i law, yn y ffurf a ddisgwyliwyd. Roedd cydnabyddiaeth o wendid yn y cyswllt hwn gan y ddau sefydliad. Roedd Sefydliad 5 hefyd yn defnyddio gwybodaeth o adborth y dysgwyr eu hunain. Y darparwr hyfforddiant fyddai'n trefnu hyn, ac iddyn nhw yr oedd y wybodaeth hon yn bennaf at ddibenion rheoli ansawdd, ond rhannwyd crynodeb o'r prif ganfyddiadau gyda'r sefydliad. Roedd Sefydliad 5 yn defnyddio gwybodaeth o'r ddwy ffynhonnell hon er mwyn paratoi adroddiadau mewnol i'w Is-bwyllgor Iaith ar gynnydd dysgwyr. Nodwyd bod hwn yn ddull asesu yr oedd angen ei barhau drwy gydol yr hyfforddiant. Er mai mesur syml oedd hyn, roedd yn gam cadarnhaol gan ei fod yn cyfrannu at y broses gynllunio ac yn osgoi'r sefyllfa lle ceid unigolion yn parhau i ddilyn cyrsiau o un flwyddyn i'r llall heb fawr o gynnydd arwyddocaol.

Nid oedd trefn o'r fath yn Sefydliad 6 er bod rheolwyr llinell i fod i fonitro cynnydd yn ffurfiol trwy werthusiad tymhorol er mwyn cynnal a chefnogi'r dysgwr ym mha bynnag ffordd bosibl (Sefydliad 6, 2004). Nid oedd hyn yn digwydd. Yr unig gam ymarferol a welwyd yn Sefydliad 6 oedd bod adroddiad ffurfiol yn cael ei lunio ar lwyddiant dysgwyr yn eu harholiadau CBAC yn flynyddol, a defnyddid hwn fel llinyn mesur ar gyfer llwyddiant yr hyfforddiant. Un gwahaniaeth pwysig arall rhwng y ddau sefydliad oedd bod Sefydliad 5 yn dilyn esiampl Sefydliadau 7 ac 8 trwy sicrhau bod rheolwyr yn monitro cynnydd eu staff fel rhan o'r broses rheoli perfformiad ac roedd yn ofynnol iddynt adrodd yn ôl ar hyn i AD er mwyn cwblhau'r cylch monitro. Nid oedd hyn yn digwydd yn Sefydliad 6 a nodwyd yn glir nad oedd rheolwyr, yn gyffredinol, yn cymryd perchenogaeth ar hyfforddiant eu staff. Nid oedd fawr o syndod felly o glywed fod y sefydliad yn cydnabod fod hyn yn rhywbeth yr oedd angen rhoi sylw iddo ar fyrder. Un arfer da yn Sefydliad 6, fodd bynnag, a welwyd yn Sefydliad 9 hefyd, oedd cydnabyddiaeth o broblemau presenoldeb, a hynny am resymau ymarferol a dealladwy yn aml. Serch hynny, roedd polisi gan Sefydliad 6 fod yn rhaid i staff fynychu 80% o'u gwersi (neu dalu ffi o £25 yn ôl i'r cyflogwr!). Monitrowyd hyn yn anffurfiol gan y SylG yn ystod cyfnod y rhan hon o'r astudiaeth, ond cydnabuwyd fod angen ffurfioli'r drefn, a'r gobaieth oedd medru gwneud hynny pan fyddai prosesau rheoli perfformiad staff yn cael eu tynhau.

Yng ngweddill y sefydliadau a gymerodd ran yn y rhan hon o'r astudiaeth, ni cheid trefn fonitro ar waith o gwbl. Yr unig gysondeb a welwyd oedd eu bod i gyd yn derbyn adborth gan y tiwtor, ond crynodeb oedd hyn o adborth y dysgwyr i'r cwrs; nid oedd yn werthusiad o gynnydd y dysgwyr.

Nododd Sefydliad 4 nad oedd fawr o fonitro'n digwydd, ac unwaith yr oedd dysgwr ar gwrs cymerwyd ei f/bod yn gwneud yn foddhaol oni chlywid fel arall gan y tiwtor. Yn wir, ni chafwyd asesiad o gynnydd neu lwyddiant y dysgwyr gan y sefydliad na'r darparwr hyfforddiant. Hyd yn oed mewn cyfarfod rheoli perfformiad swyddogol, nid oedd trefn ffurfiol yn bodoli i fonitro'r hyfforddiant, a nodwyd mai'r hyn a oedd yn digwydd oedd bod y rheolwr llinell yn gofyn "sut mae pethau'n mynd" ac "wyt ti isio gwneud cwrs eto y flwyddyn nesaf?" Roedd sefyllfa Sefydliad 2 yn debyg iawn hefyd o ran ymddygiad rheolwyr llinell. Fel sefydliad, yn hytrach nag adrodd ar gynnydd unigolion, edrychwyd ar gynnydd carfan o ddysgwyr gan adrodd i reolwyr ar ddata corfforaethol. Tebyg oedd y drefn yn Sefydliad 3 hefyd heb unrhyw fonitro cynnydd ffurfiol gan y rheolwr llinell. Yr hyn a oedd efallai'n wahanol yn Sefydliad 3 oedd y farn bod yna awryglch naturiol Gymraeg ymysg y staff a bod hyn yn hwyluso dysgu goddefol ac yn ei gwneud hi'n haws i ymarfer. Yn wir, roedd disgwyl i ddysgwyr ddefnyddio eu Cymraeg gyda'u cydweithwyr, o leiaf dan amgylchiadau mwy anffurfiol. Fel rhan o'r ethos hwn, soniwyd bod cynnydd staff yn cael ei fesur yn anffurfiol wrth i reolwyr wrando ar eu staff yn defnyddio'r Gymraeg yn anffurfiol. Er bod dull fel hwn yn un defnyddiol er mwyn gweld i ba raddau y mae staff yn defnyddio'r hyn a ddysgwyd awgrymir y dylai fod yn ychwanegol at ddull mwy ffurfiol o fonitro ac nad ydyw, ar ei ben ei hun, yn fodd effeithiol o fesur cynnydd.

Trefn debyg iawn a welwyd yn Sefydliad 10 lle honnwyd bod staff, oherwydd cyn lleied oedd y sefydliad, yn adnabod y dysgwyr i gyd ac yn medru mesur cynnydd yn anffurfiol trwy sylwi ar ddefnydd y Gymraeg gan ddysgwyr. Nodwyd yr arferid cael rhai adroddiadau monitro yn y gorffennol pan gyflogid tiwtor mewnol, ond bod y drefn hon wedi diflannu oherwydd toriadau ariannol.

Roedd Sefydliad 12 yn defnyddio darparwr cyrsiau lleol i ddarparu hyfforddiant Cymraeg i staff, a nodwyd gyda pheth beirniadaeth nad oedd y darparwr hwn yn darparu adroddiadau cynnydd nac yn monitro cynnydd iddo. Er bod hyn yn arfer gwael o ran y darparwr, cyfrifoldeb Sefydliad 12 fyddai sicrhau fod hyn yn digwydd wrth drefnu i brynu'r gwasanaeth gan y darparwr. Yn ychwanegol at hyn, nodwyd na chafwyd unrhyw adborth gan y tiwtoriaid ac nad oedd unrhyw fonitro ffurfiol o gynnydd staff gan reolwyr llinell. Roedd yr agweddau hyn yn amlygu arferion rheoli hyfforddiant gwan a hynny mewn sefydliad cymharol fawr yn y rhan hon o'r astudiaeth ac yn sefydliad a oedd â lefel uchel o ymwneud â'r cyhoedd.

Tebyg iawn oedd sefyllfa Sefydliad 1. Yr unig adroddiadau a geid gan y darparwr neu gan y tiwtor oedd adroddiadau presenoldeb staff y sefydliad yn yr hyfforddiant. Nid oedd rheolwyr llinell nac AD yn monitro cynnydd staff. Yn olaf, roedd Sefydliad 11 yn adleisio sefyllfa debyg iawn ond rhoddwyd gwybod i'r ymchwilydd (gan swyddog oedd wedi dysgu'r Gymraeg yn rhugl) "does gan y rheolwyr ddim diddordeb mewn monitro; Saeson ydyn nhw".

Er mwyn cael persbectif gwahanol o ran monitro hyfforddiant iaith, ceisiwyd barn Acen Cyf. hefyd, sef sefydliad hyfforddiant iaith Gymraeg yn y sector preifat, a oedd yn darparu nifer o gyrsiau i gyrff cyhoeddus yn genedlaethol. Un nodwedd arbennig am Acen Cyf. oedd eu bod wedi llwyddo'n rheolaidd wrth dendro am wasanaethau hyfforddiant iaith (yn aml ar draul un o'r Canolfannau CiO), ac o ganlyniad roeddent yn ennill cytundebau hyfforddiant iaith gyda chyrrff sylweddol fel LIC. Fel rhan o gyfweiliad dros y ffôn gyda'r cwmni yn y Gwanwyn 2010, holwyd am drefniadau monitro yn benodol, a hynny yn achos cytundebau ffurfiol neu yn achos gwasanaeth a oedd wedi bod yn cael ei gynnig am gyfnod o ddwy flynedd neu fwy. Diddordeb yr ymchwilydd oedd canfod beth oedd y disgwyliadau o ran monitro cynnydd staff yn achos cynlluniau hyfforddi tymor canolig neu hirdymor. Ym marn Acen Cyf., roedd tua hanner eu cleientiaid yn gofyn am adroddiad monitro ffurfiol ac roedd hyn yn fwy tebygol yn achos sefydliadau a oedd wedi trefnu cwrs penodol er mwyn i'w staff gyflawni nod penodol. Nododd y cwmni fod ceisiadau am adroddiadau monitro yn dod yn fwyfwy cyffredin ers blwyddyn neu ddwy, a'r farn am hynny oedd oherwydd bod sefydliadau yn gorfod defnyddio eu cyllid hyfforddi yn fwy effeithiol a bod pwysau ar reolwyr i ddangos allbynnau penodol a gwerth am arian. Awgrymodd Acen Cyf. fod y maes hyfforddiant iaith

Gymraeg (o du'r cleient) wedi proffesiynoli a'i fod yn raddol ennill yr un statws â chysiau mewn pynciau eraill.

Holwyd barn y 12 sefydliad uchod am sut yr oedd ByIG yn monitro hyfforddiant iaith, yn wrthrychol, o'r tu allan. Y farn gyffredinol oedd mai arwynebol iawn oedd unrhyw fonitro hyfforddiant iaith, ac mai'r hyn a wnaed yn flynyddol oedd cyflwyno manylion ar gyfer dangosydd perfformiad (DIG 4) am nifer a lefelau'r dysgwyr. Ni chafwyd unrhyw enghraifft o unrhyw fonitro mwy trylwyr na hynny. Oherwydd bod yr ymchwilydd yn awyddus i edrych yn fanylach ar yr elfen gynllunio macro yma, ac i geisio llunio casgliadau cytbwys, penderfynwyd casglu gwybodaeth a barn gan ByIG yn ogystal. Ceir dadansoddiad o'r agwedd hon ym Mhennod 5 isod.

Cymhwyso hyfforddiant i'r gweithle

Wrth weithredu cynllun hyfforddiant iaith i staff y nod sylfaenol a rhesymol fyddai cyflwyno'r sgiliau ieithyddol i unigolion er mwyn iddynt eu defnyddio yn y gweithle. Gellid disgwyl felly fod yn rhaid monitro cynnydd yn effeithiol er mwyn gwybod pryd a sut i gymhwyso'r hyn a ddysgwyd i'r gweithle.

Yn gyffredinol, fodd bynnag, gwelwyd mai gwan iawn oedd y gweithdrefnau a fodolai i gymhwyso'r dysgu i'r gweithle. Tebyg oedd y patrwm o ran y gweithleoedd a oedd yn sicrhau fod gwaith monitro cynnydd yn digwydd a'r gweithleoedd a oedd yn sicrhau bod eu staff yn defnyddio'r Gymraeg a ddysgwyd yn y gwaith, ond ar y cyfan roedd y trefniadau yn llawer iawn gwannach.

Y sefydliadau a ddangosodd y trefniadau mwyaf cadarn oedd Sefydliadau 7 ac 8 (fel y gwelwyd gyda monitro). Yn achos y ddau sefydliad roedd yr hyfforddiant wedi cael ei lunio i bwrpas galwedigaethol penodol ac roedd disgwyl ffurfiol i staff a oedd wedi dysgu at lefel 1 i ddefnyddio'r Gymraeg i safon gymesur. Diddorol oedd nodi ar ffurflen adborth i ddysgwyr am eu cyrsiau fod Sefydliad 8 yn gofyn i'r dysgwyr (ymysg pethau eraill), sut mae'r hyfforddiant wedi eu helpu nhw yn y gwaith (os o gwbl). Dyma enghraifft dda (a phrin) o hyfforddiant yn cael ei gynnig i bwrpas. Yn wir, nododd Sefydliad 8 fod staff yn ymwybodol, os ydyn nhw eisiau dyrchafiad yn y dyfodol, bydd angen iddynt gyrraedd lefel 2.

Er bod trefniadau monitro effeithiol gan Sefydliad 9, roedd eu trefniadau cymhwyso sgiliau gryn dipyn yn wannach. Nodwyd bod disgwyl i staff a oedd yn derbyn hyfforddiant Cymraeg ddefnyddio eu sgiliau yn y gweithle ond cydnabuwyd nad oedd trefn ar gyfer hwyluso na sicrhau hyn. Awgrymwyd bod ymagwedd rheolwyr Sefydliad 9 tuag at gymhwyso'r dysgu yn ddibynnol ar broffil swydd y dysgwr h.y. os oedd proffil uchel i'r Gymraeg fel rhan o'r swydd yna roedd disgwyl iddynt ddefnyddio'u sgiliau Cymraeg yn fwy nag y byddent mewn swyddi eraill. Awgrymir bod hyn yn drefniant gwan ac anghyson iawn yn fewnol o safbwynt rheoli'r hyfforddiant, ac roedd y wedd hon efallai'n awgrymu mwy o bwyslais ar gysylltiadau cyhoeddus a delwedd yn hytrach na threfn gyson a strategol o ymdrin â staff a oedd yn dysgu Cymraeg.

Nid oedd gan yr un sefydliad arall a holwyd unrhyw ddisgwyliadau o ran defnydd y Gymraeg yn broffesiynol gan eu dysgwyr. Hyd yn oed yn achos sefydliadau gyda chanran uchel o siaradwyr Cymraeg ymysg eu gweithlu, lle'r oedd gweinyddiaeth o leiaf yn rhannol Gymraeg, nid oedd trefn yn bodoli er mwyn sicrhau trosglwyddiad yr hyn a ddysgwyd i waith y gweithle. Yn achos Sefydliad 5, sefydliad o'r math hwn, nodwyd bod rheolwyr llinell yn ceisio cadw golwg ar y sefyllfa, ond yn aml iawn nid oedd rheolwyr yn gweld eu staff yn gyson (e.e. oherwydd gwaith shifftiau, pellter daearyddol etc) i fedru rheoli'r hyfforddiant yn ddigon tynn.

Ymatebodd Sefydliadau 1, 2, 3, 4, 10, 11, a 12 trwy ddweud nad oedd unrhyw drefniadau ffurfiol i gymhwyso'r dysgu i'r gweithle ac nad oedd unrhyw ddisgwyliadau gan reolwyr bod eu staff yn defnyddio'r Gymraeg yn ffurfiol yn eu gwaith yn dilyn y cyrsiau.

Tebyg iawn oedd y sefyllfa yn Sefydliad 6 (2004: 4) ond diddorol oedd nodi fod canllawiau'r sefydliad i Reolwyr yn nodi:

Staff who attend the [...enw'r sefydliad...] language courses or are supported to attend external courses will be expected to use their newly acquired language skills in work when they have attained the appropriate level of fluency for their post.

Ond, o'r wybodaeth a gasglwyd gan yr ymchwilydd, nid oedd y canllaw hwn yn cael ei ddilyn. Roedd Prif Weithredwr y sefydliad wedi rhoi'r gorau i ddysgu Cymraeg cyn cyrraedd unrhyw lefel o ruglder, a oedd yn tanseilio'r drefn fewnol a phwysigrwydd a dilysrwydd y neges swyddogol a roddwyd am bwysigrwydd dysgu Cymraeg. Heb arweiniad gan bennaeth y staff cyflogedig, roedd perygl amlwg i'r drefn gael ei dibrisio.

Yn achos swyddi lle'r oedd y Gymraeg yn sgil hanfodol a lle'r oedd gofyn i ddeiliaid y swyddi ddysgu'r Gymraeg os oeddynt yn ddi-Gymraeg, cofnodwyd trefn weddol gyffredin ymysg pawb a holwyd. Cafwyd patrwm lle'r oedd cytundeb yn cael ei sefydlu rhwng y cyflogwr a'r cyflogai i ddysgu o fewn cyfnod penodol, fel y gallai'r unigolyn gyflawni swyddogaethau ei swydd yn y Gymraeg a'r Saesneg. Canfuwyd fod nifer o sefydliadau, megis Sefydliadau 4 a 5, yn cytuno ar batrwm dysgu gyda'r aelod staff, a gallai hynny fod cyn lleied â dwyawr yr wythnos. Amcangyfrifir y byddai hyn yn golygu dysgu am oddeutu 8 mlynedd cyn cyrraedd unrhyw fath o ruglder llafar. Nid oedd yr un sefydliad yn trefnu hyfforddiant dwys iawn ar ddechrau penodiad yn achos swyddogion di-Gymraeg a fyddai'n cael eu penodi a lle'r oedd angen hyfforddiant iaith ar y swyddog hwnnw. Dyma fyddai'r ffordd fwyaf effeithiol o gyflawni'r nod. Er derbyn nad yw hyn bob amser yn gyfleus i'r cyflogwr neu i'r cyflogai, gellid gweithio o gwmpas trefniant o'r fath trwy drefnu cyfuniad o gyrsiau preswyl dwys a chyrsiau unwaith neu ddwywaith yr wythnos, ond ni chafwyd unrhyw dystiolaeth o drefniadau o'r fath ymysg y cyflogwyr a holwyd.

Roedd trefniadau llac yn y cyswllt hwn yn Sefydliad 6, fodd bynnag, lle nad oedd amod i ddysgu yn bodoli yn achos swyddi Cymraeg 'hanfodol'. Roedd ystyriaeth wedi cael ei rhoi gan y sefydliad i gytundeb dysgu rhwng y cyflogwr a'r aelod staff perthnasol gyda'r bwriad o gytuno ar raglen ddwys o gyrsiau e.e. cyfres o gyrsiau preswyl wythnos o hyd; ond adeg cynnal yr ymchwil hwn, nid oedd unrhyw hyfforddiant o'r fath wedi cael ei gynnig i staff. Gwelwyd system fwy pragmataidd yn Sefydliad 9 gan fod tuedd i fuddsoddi mwy yn y staff a oedd yn dangos y cynnydd mwyaf ar eu cyrsiau ac felly'r potensial mwyaf i ddod yn siaradwyr rhugl. Roedd hyn yn digwydd ar draul y rhai a oedd yn cael anhawster dysgu ac yn ymarferol y duedd oedd bod y staff a oedd yn ei chael yn anodd i ddysgu Cymraeg, neu'n dysgu'n arafach, yn cael llonydd i fwrw ymlaen mewn dull llai dwys. Mae hyn yn codi

cwestiwn diddorol ar lefel strategol h.y. a ddylid buddsoddi yn y dysgwyr sy'n dangos y cynnydd gorau (gan fod achos busnes dros wneud hynny) ynta a ddylid rhoi'r un cyfle i bob aelod o staff sydd eisiau dysgu Cymraeg (agwedd fwy cynhwysol a llai gwahaniaethol ond efallai'n llai effeithlon o safbwynt buddsoddiad mewn adnoddau ariannol a dynol).

Awgryma'r ymchwilydd nad oes ateb rhwydd a bod hwn yn gwestiwn i sefydliadau unigol ei ystyried a'i ateb.

Gan fod monitro cynnydd dysgwyr a chymhwyso'r dysgu i'r gweithle yn ddwy ran o'r un broses o ennill sgil ac yna'i ddefnyddio, edrychwyd, ar sail y dystiolaeth a oedd wedi ei chasglu, a oedd llwyddiant mewn un elfen yn arwain at lwyddiant yn y llall? Yn gyffredinol, gwelwyd nad oedd hynny'n digwydd o angenrheidrwydd. Fel sydd wedi ei nodi eisoes, roedd arfer da i'w weld gan Sefydliadau 7 ac 8 yn y ddwy elfen; arfer da yn cael ei amlygu gan Sefydliad 9 wrth fonitro cynnydd staff ond ddim cymaint yn achos cymhwyso'r dysgu i'r gweithle. Roedd Sefydliad 5 yn cynnig rhai arferion da gyda'r ddwy elfen, ond roedd yna wendidau hefyd. Yn achos gweddill y sefydliadau a holwyd, yn gyffredinol roedd unrhyw drefniadau monitro a chymhwyso a weithredwyd yn hynod o wan. Mae'n amhosibl ateb y cwestiwn uchod gyda sicrwydd felly, a honni bod llwyddiant wrth fonitro yn arwain at lwyddiant wrth gymhwyso. Credir mai'r hyn a geir yw cyfundrefnau gweithio sydd wedi datblygu trwy gynllunio mewn dau achos, ar hap mewn nifer o achosion, a chyfuniad o'r ddau mewn dau achos. Cynigir mai'r unig ffordd o sicrhau bod allbwn yr hyfforddiant yn gweithio'n effeithiol yw trwy gynllunio'n fwriadol, a hynny ar y monitro ond hefyd ar y gwaith o sicrhau bod yr iaith ar waith yn ymarferol wedyn yn y gweithle.

Cefnogaeth cyflogwyr i weithwyr er mwyn hwyluso hyfforddiant

Yn yr arolwg cychwynnol y cyfeirir ato yn Rhan 1 y bennod hon, gwelwyd bod rhai agweddau o gefnogaeth ymarferol yn eithaf gwan, ac roedd yr ymchwilydd yn awyddus i ganfod mwy am y rhesymau y tu ôl i hynny trwy gyfweiliadau manylach gyda detholiad o'r sampl wreiddiol.

Amser o'r gwaith

Yn rhan gyntaf yr astudiaeth hon (Rhan 1), gwelwyd mai dim ond dwy ran o dair o'r cyflogwyr oedd yn caniatáu i staff fynychu gwersi'n llwyr yn ystod oriau swyddfa. Roedd y

gweddill (y traean arall) un ai'n gorfod dysgu yn eu hamser eu hunain yn rhannol (61% o'r traean) neu yn eu hamser eu hunain yn llwyr (39% o'r traean).

O'r rhan bellach hon o'r astudiaeth fodd bynnag, gwelwyd nad oedd y sefyllfa mor syml â hyn ac nad oedd gweithleoedd yn dewis naill ai i ryddhau eu staff neu i beidio eu rhyddhau. Yn hytrach, yn aml iawn gwelwyd amrywiaeth o fewn yr un gweithle a hynny'n amodol ar sefyllfaoedd penodol (manylir isod).

Yn gyson ag arferion da blaenorol, roedd Sefydliadau 7 ac 8 yn amlwg yn eu cefnogaeth i'w staff a oedd eisiau dysgu Cymraeg. Yn achos y ddau sefydliad, lle'r oedd staff angen cyrraedd lefel 1 neu yn achos staff a oedd yn dysgu ar lefelau uwch er mwyn gwella eu sgiliau proffesiynol, caniateid amser o'r gwaith i ddysgu. Mewn rhai achosion yn Sefydliad 8, roedd angen i staff ddysgu gyda'r nos (oherwydd eu hanallu i gael eu rhyddhau yn ystod y dydd) a byddid yn rhoi amser *in lieu* i'r aelodau staff hynny.

Roedd enghreifftiau eraill o arfer da yn cynnwys Sefydliad 5 lle caniatwyd i staff ddysgu yn ystod oriau gwaith. Yr unig eithriad oedd lle na fyddai staff angen yr hyfforddiant at ddibenion eu gwaith ac awgrymir fod hyn yn arfer rhesymol o safbwynt cynllunio a blaenoriaethu hyfforddiant. Gwnaed y penderfyniad ynghylch y mater hwn gan yr Adran AD. Roedd Sefydliad 6 yn caniatáu amser i ddysgu yn ystod oriau swyddfa, a hynny i bawb a oedd wedi trefnu eu hyfforddiant yn swyddogol gyda'r sefydliad. Wrth ymgymryd â'r ymchwil pellach hwn, clywyd, fodd bynnag, fod amser i ddysgu yn ystod oriau gwaith wedi cael ei wrthod i rai aelodau o staff, a'u bod wedi gorfod dysgu yn eu hamser eu hunain, ond deëllir fod hyn wedi digwydd y tu allan i drefniadau hyfforddiant ffurfiol. Cydnabuwyd mai'r neges glir yr oedd ei hangen yma oedd bod angen trefnu hyfforddiant trwy AD neu'r SylG yn hytrach na thrwy reolwyr llinell, ac roedd angen i reolwyr hŷn sicrhau bod y neges briodol yn cael ei chylchredeg i bawb. Er mwyn arfogi'r adran AD i wneud hyn yn effeithiol roedd angen i'r sefydliad fabwysiadu polisi ffurfiol gan mai gan AD yr oedd yr hawl i reoli'r trefniadau hyfforddi. Roedd Sefydliad 9 hefyd yn cefnogi ei staff trwy ganiatáu gwersi yn ystod oriau gwaith, ond disgwyliid y byddai staff yn gwneud eu gwaith cartref ac unrhyw waith ychwanegol yn eu hamser eu hunain (yn gyson â'r disgwyliadau ar gyfer hyfforddiant i staff mewn unrhyw faes arall e.e. cyrsiau rheoli neu gyrsiau galwedigaethol). Roedd

Sefydliad 12 yn cefnogi pob aelod o staff a fyddai'n dilyn cwrs trwy ganiatáu iddynt wneud hynny un ai yn ystod oriau gwaith, neu yn eu hamser eu hunain (gan roi amser *in lieu* iddynt).

Gwelwyd trefniadau mwy anghyson gan rai o'r sefydliadau eraill e.e. roedd Sefydliad 10 yn cefnogi dysgwyr yn ystod oriau swyddfa, ond pe byddai angen i aelod o staff ddilyn cwrs gyda'r nos e.e. gan nad oedd cwrs addas ar gael yn ystod y dydd, ac nid o ran dewis, byddai'n rhaid i'r staff ddilyn y cyrsiau hyn yn eu hamser eu hunain. Yn debyg i hyn canfuwyd bod Sefydliadau 1 ac 11 yn caniatáu i'w staff ddysgu yn ystod awr ginio yn unig. Yn achlysurol, fodd bynnag, byddai Sefydliad 11 yn trefnu i staff ddilyn cyrsiau preswyl 5 diwrnod yn Nant Gwrtheyrn i atgyfnerthu eu dysgu. Deallwyd, trwy gynrychiolydd y sefydliad, fod hyn wedi achosi drwgdeimlad mewnol ymysg rhai staff Cymraeg eu hiaith gan fod y dysgwyr yn cael yr hyn a ystyrid yn 'wythnos i ffwrdd' gan na fyddai unrhyw ôl o'r hyfforddiant i'w weld pan ddeuai'r dysgwyr yn ôl i'r gwaith. (Mae'r sylw hwn yn cefnogi'r sylwadau a wnaed uchod am ddiffyg trefn y sefydliad hwn i fonitro'r hyfforddiant nac i'w gymhwyso i'r gweithle).

Byddai Sefydliad 3 yn penderfynu a fyddai staff yn cael amser i ddilyn cyrsiau yn ystod oriau gwaith yn amodol ar eu llwyth gwaith, a byddai'r penderfyniad hwn yn cael ei wneud gan y rheolwr llinell. Pe byddai eu llwyth gwaith yn ormodol neu os oedd ganddynt swyddogaethau penodol i'w cyflawni yn ystod y dydd, mae'n bosibl iawn na fyddent yn derbyn cefnogaeth. Roedd perygl amlwg felly i'r drefn hon wahaniaethu rhwng staff yn amodol ar eu swyddogaeth a'u prysurdeb.

Roedd Sefydliadau 2 a 4 yn mynnu bod eu staff yn dysgu gyda'r nos oherwydd eu hymrwymadau yn ystod y dydd, ac ni fyddid yn caniatáu unrhyw amser i ddysgu yn ystod yr wythnos waith arferol. Roedd y sefyllfa yn debyg yn achos Sefydliad 3 hefyd (y tri sefydliad yn yr un sector), ac ni fyddai'r staff yn cael amser *in lieu* am unrhyw gyrsiau a fynychwyd yn eu hamser eu hunain. Roedd yr achosion hyn yn amlygu cefnogaeth cymharol wan i staff o safbwynt hyfforddiant iaith.

Awgryma'r wybodaeth uchod fod yr arolwg cychwynnol (yn Rhan 1) yn gor-symleiddio'r sefyllfa yn yr ystyr y gwelid trefniadau neu weithdrefnau amrywiol ar waith ymhob sefydliad yn hytrach nag un polisi cadarn a chyson. Yn hytrach, dangosodd yr ail arolwg hwn fod yna amrywiaeth o drefniadau ar waith o fewn sefydliadau unigol. Yn wir, llai na hanner, yn hytrach na dwy ran o dair o'r sefydliadau, oedd yn llwyr gefnogi eu staff i ddysgu yn ystod oriau gwaith. Roedd mwyafrif y gweddill yn cynnig cefnogaeth rannol. Yn achos y sefydliadau hynny nad oeddynt yn cefnogi staff trwy ganiatáu iddynt astudio yn ystod oriau gwaith, awgrymir bod gwendid sylfaenol yn eu hymagwedd neu eu strategaeth datblygu staff, gan iddynt osod nod clir ond gan osod rhwystrau ar yr un pryd.

Talu am gyrsiau

Dangosodd rhan gyntaf yr astudiaeth (Rhan 1 uchod) fod lleiafrif bach (9%), ond arwyddocaol, o gyflogwyr yn gofyn i'w staff dalu am o leiaf gyfran o gost eu cyrsiau Cymraeg. Yn sicr, os yw datblygu sgiliau ieithyddol yn rhywbeth sydd wedi ei adnabod ar gyfer y gweithle, awgrymir yn gryf y dylai'r gweithle ariannu'r gost, yn yr un modd ag y teimlir y dylai staff fedru dysgu yn ystod oriau gwaith (os yw'r hyfforddiant yn rhywbeth y cytunwyd sydd ei angen at ddibenion datblygiad proffesiynol). Yn yr achos hwn, cynigir y dylai hyfforddiant Cymraeg gael ei ystyried yn yr un modd ag unrhyw ddatblygiad proffesiynol arall, ac nid yn israddol.

Roedd y rhan ansoddol hon o'r astudiaeth (Rhan 2) yn cadarnhau canfyddiadau'r arolwg cychwynnol (Rhan 1), gyda phob sefydliad, ac eithrio dau, yn nodi eu bod yn talu costau'r cyrsiau. O blith y sefydliadau a oedd yn cefnogi'r dysgu yn ariannol yr oedd Sefydliad 3, a gwelwyd yr arfer gwahanol i'r arfer ganddynt o gefnogi staff am 3 blynedd, a phetai angen parhau wedi hynny er mwyn cyrraedd lefel benodol o ruglder, yna roedd yn rhaid i staff dalu am y cyrsiau eu hunain. Gellid dadlau fod hyn yn enghraifft o arfer da yn yr ystyr ei fod yn gosod trefniant clir gyda'r aelod staff ar y dechrau ac mae'r dysgwr yn ymwybodol o'r disgwyliadau. Mae hyn hefyd yn osgoi sefyllfa bosibl lle bo aelod o staff yn 'dysgu' am gyfnod o rai blynyddoedd, heb ddangos cynnydd digonol, a chynigir fod hwn yn arfer da y gellid ei efelychu, cyn belled ei fod yn digwydd ochr yn ochr â chynllunio allbynnau clir.

Yn achos y ddau eithriad y cyfeirir atynt uchod, roedd Sefydliad 4 yn talu dros staff amser llawn y gost o fynychu cyrsiau, ond yn achos staff rhan amser, dim ond hanner y gost a dalwyd drostynt. Tra nad oedd hyn yn enghraifft o gefnogaeth lwyr tuag at ddysgwyr, efallai na ellid dweud bod hyn yn afresymol. Sefydliad 11 oedd yr ail achos, a'r hyn a welwyd oedd bod yn rhaid i staff a oedd yn dewis dysgu gyda'r nos, dalu eu hunain. Fel sydd wedi ei nodi eisoes, gall fod yna resymau gwaith dilys pam ei bod yn anodd dysgu yn ystod y dydd neu efallai nad yw'r cyrsiau perthnasol ar gael yn ystod y dydd, felly gellid dadlau fod y drefn hon yn gwahaniaethu rhwng staff. Roedd y polisi, ysywaeth, yn gyson â'r difaterwch a ddangoswyd gan y sefydliad hwn, tuag at agweddau eraill ar hyfforddiant Cymraeg fel yr amlygir yn y bennod hon.

Monitro presenoldeb

Dangosodd rhan gyntaf yr astudiaeth hon (Rhan 1 uchod) mai nifer fach o weithleoedd (13%) oedd yn mynnu bod eu staff yn mynd i bob gwrs a bod dwy ran o dair yn mynnu bod staff yn bresennol mewn gwrsi ac eithrio pan fyddai rheswm 'dilys' iddynt aros yn eu swyddfa. Yr hyn yr oedd yr ymchwilydd yn awyddus i ddysgu mwy amdano oedd agwedd y 23% o'r cyrff a ymatebodd y byddent yn caniatáu i'w staff fynychu 'fel y medran nhw'. Roedd hyn, ymysg pethau eraill, yn ymddangos yn ddefnydd aneffeithiol o gyllid a buddsoddiad yn natblygiad proffesiynol staff.

Fel man cychwyn, roedd yn ddiddorol nodi arfer da yn achos Sefydliad 7. Roedd presenoldeb staff yn cael ei gofnodi ar gofrestr a byddai unrhyw absenoldeb yn destun trafodaeth gyda'r rheolwyr llinell. Nododd y sefydliad fod absenoldeb, o bryd i'w gilydd, yn deillio o ganlyniad i flaenoriaeth uwch a bennid gan y rheolwr llinell ond awgrymwyd yn sicr nad oedd hyn ddim gwaeth nag absenoldebau ar unrhyw gwrs arall, ac yn llai na 20% o'r gwrsi. Dylid nodi hefyd fod cyrsiau Cymraeg yn tueddu i fod yn gyrsiau hwy na mwyafrif y cyrsiau a fynychir gan staff sefydliadau cyhoeddus, felly gellid dadlau'n rhesymol fod presenoli yn o leiaf 80% o'r gwrsi yn ganmoladwy.

O'r dystiolaeth ansoddol a gasglwyd, roedd 5 allan o'r 12 sefydliad a holwyd yn cyfaddef nad oeddent yn monitro presenoldeb, ac mae hyn rywfaint yn uwch na'r 23% a nodwyd yn yr holiaduron. Dyma grynodedb o'r eglurhad a gafwyd gan y 5 sefydliad:

- Mae gan y tiwtoriaid gofrestr wrth reswm ond nid oes trefn i adrodd yn ôl i'r rheolwyr llinell ar bresenoldeb. [Sefydliad 3]
- Cydnabyddiaeth y dylai rheolwyr llinell fonitro presenoldeb staff ond yn aml iawn y rheolwyr llinell sydd wrth wraidd y broblem yn mynnu bod staff yn y swyddfa yn gwneud gwaith 'pwysicach'. [Sefydliad 4]
- Teimlad (gan y SylG) fod y berthynas gyda'r darparwr cyrsiau yn rhy anffurfiol a bod angen i AD roi sylw i hyn er mwyn tynhau'r drefn fonitro. Yn swyddogol roedd gofyn i'r darparwr adrodd ar bresenoldeb ond yn ymarferol nid oedd cais am adroddiad yn cael ei wneud gan y gweithle. [Sefydliad 6]
- "Mae hi bron yn amhosibl monitro presenoldeb pob dysgwr" [Sefydliad 10]. Roedd hwn yn osodiad annisgwyl iawn o ystyried maint cymharol fach y sefydliad.
- "Nid yw presenoldeb yn cael ei fesur ar unrhyw gwrs" [Sefydliad 11].

Yr hyn a oedd yn bryder sylfaenol o'r dystiolaeth uchod oedd bod arferion da, yn gyffredinol, i'w gweld ymysg rhai o'r sefydliadau hyn, ond bod difaterwch wrth sicrhau fod y buddsoddiad mewn hyfforddiant yn digwydd. Roedd absenoldeb staff o'r ystafell ddysgu, mewn rhai achosion, yn gallu tanseilio llawer iawn o'r gwaith da a wnaed cyn hynny. Yn ogystal, roedd derbyn tystiolaeth nad oedd dros 40% o weithleoedd yn monitro presenoldeb eu staff mewn hyfforddiant iaith, yn wendid pwysig, ac yn wendid mwy nag a dybiwyd yn wreiddiol (yn rhan gyntaf yr astudiaeth - Rhan 1).

Pwysigrwydd cymhwyster neu achrediad

Yn rhan gyntaf yr astudiaeth hon (Rhan 1), roedd y farn yn gymharol ranedig gan gyflogwyr o safbwynt pa mor bwysig oedd hi fod eu staff yn ennill cymhwyster neu greddyddau, gyda 60% yn meddwl ei fod yn ystyriaeth bwysig a 40% o'r farn nad oedd hi. Ystyriwyd bod holi ymhellach am hyn yn bwysig er mwyn gwirio data'r holiadur a chwestiwn y byddai cyflogwyr efallai'n amharod i'w ateb yn negyddol rhag adlewyrchu'n anffafriol arnynt.

Yr hyn a ddaeth i'r amlwg wrth drafod y mater gyda chynrychiolwyr y 12 sefydliad oedd bod y rhaniad gweddol gyfartal a welwyd yn yr arolwg cychwynol (Rhan 1) wedi newid, a bod 10 allan o'r 12 sefydliad o'r farn mai ennill sgiliau llafar oedd bwysicaf, ond bod manteision i

ennill cymhwyster ffurfiol hefyd. Gwerth yr ymarferiad hwn oedd cywain gwybodaeth ansoddol ynghylch y farn fesul darparwr ac mae'r tabl isod (ffigur 25) yn crynhoi'r farn fesul sefydliad, gan nodi pa elfennau o gymhwyster a oedd yn bwysig.

Sefydliad	O blaid cymhwyster	O blaid sgiliau llafar
Sefydliad 1	✓	✓
	Cymhwyster oedd y ffordd hawsaf o fesur llwyddiant	Sgiliau siarad oedd bwysicaf o bell ffordd
Sefydliad 2	✓	✓
	Yn annog staff i gymhwyso fel arwydd o gyflawniad ffurfiol ond dim gorfodaeth	Ennill sgiliau llafar oedd yr elfen bwysicaf
Sefydliad 3	X	✓
	Cymhwyster ddim yn cael ei ystyried yn bwysig	Ennill sgiliau yn hytrach na chymhwyster oedd bwysicaf
Sefydliad 4	✓	✓
	Ennill credydau yn bwysig am resymau ariannol (y sefydliad yn medru hawlio cyllid am staff sydd yn ennill credydau)	Ennill y sgiliau oedd bwysicaf o bell ffordd
Sefydliad 5	✓	✓
	Teimlad bod arholiad yn cynnig cerrig milltir o ran cyrhaeddiad, ond credydau neu gymwysterau ynddynt eu hunain ddim yn bwysig	Ennill sgiliau llafar er mwyn medru cyflawni swyddogaeth oedd bwysicaf
Sefydliad 6	✓	✓
	Gwelwyd arholiad CBAC fel rhywbeth cadarn i fesur cynnydd, ond dyna cwbl. Yr anfantais oedd y gallai rhywun fod wedi ennill cymhwyster flynyddoedd ynghynt a bod eu sgiliau wedi dirywio	Cydnabod yn glir felly fod sgiliau llafar yn bwysicach o lawer na chymhwyster
Sefydliad 7	✓	✓
	Cyflawni i lefel penodol o allu yn bwysig ac angen mesur hynny'n ffurfiol. Nid oedd achrediad, fodd bynnag, yn bwysig	Ennill sgiliau llafar yr un mor bwysig
Sefydliad 8	✓	✓
	Lle'r oedd angen sgiliau ysgrifennu, teimlwyd bod cymhwyster ffurfiol yn bwysig. Nid oedd achredadau yn cael eu gweld o unrhyw fudd	Y sgiliau llafar oedd bwysicaf.
Sefydliad 9	✓	✓
	Rhai staff yn hoffi cael tystysgrif neu'n hoffi dysgu mewn ffordd fwy academiaidd a oedd yn arwain at gymhwyster	Ennill y sgiliau llafar yn bwysicach na chymhwyster i'r cyflogwr. Roedd y pwyslais ar ennill sgiliau

		llafar a oedd yn berthnasol i'r gweithle
Sefydliad 10	✓	✓
	Ystyriwyd credydau fel ffordd o fesur cynnydd ond nid oedd credydau ynddynt eu hunain yn bwysig	Cydnabuwyd fod ennill y sgiliau llafar yn bwysicach
Sefydliad 11	X	✓
	Nid yw cymhwyster nac achrediad yn bwysig o gwbl. Staff a oedd wedi ennill cymhwyster CBAC ddim yn gweld unrhyw fudd i'r cymhwyster ei hun yn y gweithle	Ennill sgiliau llafar oedd bwysicaf
Sefydliad 12	✓	✓
	Cymhwyster yn cael ei ystyried yn bwysig	Y gallu i siarad yr un mor bwysig

Ffigur 25 – Barn darparwyr ynghylch ai ennill cymhwyster ynta sgiliau llafar sydd bwysicaf

Gwerth rhan hon yr astudiaeth oedd casglu safbwynt llawnach gan y gweithleoedd a gyfrannodd at yr ymchwil a thrwy wneud hynny trwy gyfweiliadau dros y ffôn llwyddwyd i gael barn fwy gonest, a oedd fynychaf yn crybwyll mai ennill sgiliau llafar oedd bwysicaf, ond bod manteision neu werth i arholiadau neu i ennill cydnabyddiaeth ffurfiol o gyrhaeddiad. Anfantais bosibl rhan gyntaf yr astudiaeth oedd na fu modd i ymatebwyr grybwyll y ddwy farn ac felly cofnodwyd y naill farn neu'r llall yn yr holiadur. (O gynnal y gwaith ymchwil yn Rhan 1 eto, mae'n bosibl y byddid yn rhoi sylw i hyn, ond mae'n bwysig nodi fod Rhan 2 wedi sicrhau y casglwyd data ychwanegol sydd wedi arwain at ganfyddiadau llawnach a chywir). Dylid nodi felly fod pob ymatebwr wedi gweld ennill sgiliau llafar fel y prif nod, ond bod 10 allan o'r 12 wedi gweld rhyw fudd mewn ennill cymhwyster ffurfiol hefyd.

Cefnogaeth i ddysgwyr yn y gweithle

Dangosodd yr ymchwil meintiol yn Rhan 1 uchod fod hanner y sefydliadau a holwyd yn arfer trefn lle'r oedd gan ddysgwyr fentor. Roedd yr ymchwilydd yn awyddus i ganfod pa drefniadau a oedd yn eu lle, ac yn achos y rheiny nad oeddent yn gweithredu trefn fentora, roedd awydd i gael gwybod pam ddim.

Cadarnhawyd canfyddiadau rhan gyntaf yr astudiaeth fod gan hanner y sefydliadau drefniadau mentora o ryw fath. Fodd bynnag, dim ond gan Sefydliadau 4 a 5 y gwelwyd trefniadau ffurfiol. Roedd y ddau sefydliad yn penodi mentoriaid swyddogol, ac er bod rhai anawsterau yn codi yn Sefydliad 5 oherwydd bod staff mewn rhai lleoliadau yn gweithio shifftiau, roedd teimlad fod y drefn yn gymharol effeithiol ac yn cynorthwyo dysgwyr. Er mwyn hwyluso'r drefn, roedd y sefydliad yn trefnu cyrsiau a sgysiau anffurfiol ar gyfer mentoriaid a darpar fentoriaid i'w cynorthwyo gyda'r swyddogaeth. Awgrymodd y sefydliad bod yr hyfforddiant hwn yn hanfodol er mwyn i'r drefn lwyddo. Roedd proffil uchel gan y cynllun, a hynny i'r graddau y cynhelid achlysur gwobrwyo i fentoriaid yn flynyddol, ac roedd presenoldeb y Prif Weithredwr yn golygu fod cryn statws yn perthyn i'r cynllun. Awgrymodd y sefydliad mai un rheswm pam yr oedd y cynllun yn gweithio cystal oedd oherwydd bod y Gymraeg yn iaith gwaith a chymdeithasol naturiol o fewn y swyddfeydd, a bod hynny'n gymorth mawr i normaleiddio swyddogaeth mentoriaid. Barn debyg iawn a gafwyd yn Sefydliad 4, ac er efallai nad oedd gweinyddiaeth fewnol y sefydliad mor Gymraeg â Sefydliad 5, yn sicr roedd cyfansoddiad ieithyddol y staff yn Gymraeg iawn, a gwelwyd hyn, ac ethos Gymraeg fel un rheswm amlwg pam yr oedd y cynllun mentora wedi llwyddo yno hefyd.

Roedd Sefydliad 9 yn cynnwys gofynion mentora fel rhan o'r cytundeb hyfforddiant iaith a hysbysebwyd yn allanol. Golygai hyn fod eu darparwr hyfforddiant iaith (Acen Cyf. pan gynhaliwyd y rhan hon o'r astudiaeth) yn trefnu a gweithredu trefniant mentora ar gyfer y dysgwyr. Roedd ansicrwydd ai cynllun mentora gwirioneddol oedd hwn gan y byddai angen nifer sylweddol o staff / tiwtoriaid i weithredu fel mentor i ymhell dros 100 o ddysgwyr. Mae'n bosibl mai cefnogaeth anffurfiol y cwmni i'r dysgwyr oedd hyn mewn gwirionedd. Er cysylltu ag Acen Cyf. ddwywaith i holi ymhellach am hyn, ni chafwyd ymateb gan y cwmni. Holwyd Sefydliad 9 ymhellach hefyd ynghylch ei drefn ar gyfer monitro llwyddiant y gofynion mentora, gan holi'n benodol pa wybodaeth a oedd ganddynt i amlygu a chefnogi llwyddiant y drefn. Yn yr ymateb, nodwyd nad oedd gwybodaeth ganddynt am hyn, ond cadarnhawyd fod mentora yn rhan o ofynion y gwaith yr oedd Acen Cyf. wedi'i gyflawni. Heb unrhyw dystiolaeth, ac yn wyneb y diffyg ymateb i geisiadau am wybodaeth bellach, roedd yn amhosibl cadarnhau i ba raddau yr oedd trefn fentora yn cael ei gweithredu.

Er nad oedd gan Sefydliadau 7 ac 8 fentoriaid, roedd eu pencampwyr (hyrwyddwyr) Cymraeg ymhob adran ac mewn gwahanol swyddfeydd yn mentora dysgwyr yn anffurfiol ac yn eu cynorthwyo o ddydd i ddydd.

Nododd y cyrff canlynol nad oedd unrhyw drefniadau mentora yn eu lle ganddynt:

- Sefydliad 1 - arferwyd cynnal trefn fentora ond rhoddwyd y gorau iddi oherwydd diffyg diddordeb ymysg y staff Cymraeg. Methodd ymgyrch, a gynhaliwyd tua'r un pryd â'r gwaith maes hwn, i sefydlu cynllun lle'r oedd siaradwyr Cymraeg rhugl yn cefnogi dysgwyr yn anffurfiol hefyd
- Sefydliad 2 – dim trefniadau yn eu lle o gwbl, er yr oedd “learning coaches” yn bodoli trwy gyfrwng y Saesneg
- Sefydliad 3 – awgrymwyd yn wreiddiol efallai nad oedd angen mentoriaid oherwydd ethos Gymraeg y sefydliad. Cydnabuwyd, fodd bynnag, y byddai trefniant mentora ffurfiol yn arwain at well cynnydd ymysg dysgwyr
- Sefydliad 6 – doedd dim digon o wirfoddolwyr ymysg y gweithlu i gynnig cynllun mentora
- Sefydliad 10 – anogwyd staff Cymraeg i helpu dysgwyr yn anffurfiol.
- Sefydliad 11 – nodwyd trefniadau anffurfiol yn unig mewn dwy swyddfa ardal
- Sefydliad 12 – roedd cyfeiriad at fentora fel rhan o gyrsiau ymwybyddiaeth iaith ond nid oedd unrhyw drefn i hwyluso hyn; roedd yn digwydd ar hap ac yn gwbl anffurfiol os o gwbl.

Roedd diffyg cefnogaeth sefydliadau i drefniadau mentora yn bennaf oherwydd nad oedd unrhyw aelod o staff o fewn y sefydliad, boed yn SylIG neu'n Rheolwr Hyfforddi, wedi mynd ati'n fwriadol i sefydlu trefniadau mentora. Difaterwch oedd hyn yn sylfaenol, gyda thri sefydliad yn nodi y buasant yn edrych ar y posibilrwydd o sefydlu cefnogaeth mentoriaid yn y dyfodol. Mewn achosion lle'r oedd cynlluniau mentoriaid wedi cael eu cynnig yn y gorffennol, awgrymir eu bod wedi methu oherwydd cyfuniad o ffactorau - diffyg cynllunio (e.e. Sefydliad 1 yn rhoi'r gorau i'r syniad oherwydd diffyg diddordeb ymysg siaradwyr Cymraeg); esgeulustod (e.e. Sefydliad 3 - disgwyl y byddai bodolaeth mentoriaid yn golygu

cynnydd gwell ymysg dysgwyr); diffyg hyfforddiant (e.e. Sefydliad 6); a diffyg perchenogaeth (e.e. Sefydliad 9 yn rhoi'r cyfrifoldeb sylweddol i gwmni allanol).

Yn ôl y dadansoddiad o'r holiaduron yn rhan gyntaf yr astudiaeth (Rhan 1), roedd ychydig o dan ddeuparth y sefydliadau yn trefnu cyfleoedd dysgu anffurfiol i'w staff. Gan fod Sefydliad 9 wedi rhoi cymaint o bwyslais ar ddysgu anffurfiol fel elfen holl bwysig er mwyn cynorthwyo dysgwyr i gyrraedd rhuglder, roedd yr ymchwilydd yn awyddus i weld i ba raddau yr oedd cyflogwyr yn rhannu'r farn hon trwy drefnu neu hwyluso gweithgareddau dysgu anffurfiol.

Yr hyn a ddaeth i'r amlwg wrth holi'r sefydliadau amrywiol am hyn oedd bod unrhyw ddarpariaeth anffurfiol a gynigiwyd, yn ddarniol neu'n achlysurol ar y gorau ym mwyafrif yr achosion. Gwelwyd nad oedd y ffigur o 63% a gafwyd yn Rhan 1 (wrth sôn am weithgareddau y tu allan i'r oriau gwaith, lle gallai dysgwyr ddefnyddio'u Cymraeg mewn cyd-destun anffurfiol), yn adlewyrchiad cywir o'r sefyllfa, a hynny o bell ffordd.

Yr unig gyflogwr a oedd yn gweithredu trefn dysgu anffurfiol bwrpasol oedd Sefydliad 3. Roedd y sefydliad wedi datblygu clwb dysgwyr, ac er bod tiwtoriaid cyflogedig yn cefnogi'r clwb, roedd y trefniadau a'r digwyddiadau yn cael eu trefnu gan y dysgwyr eu hunain. Roedd y clwb yn cyfarfod yn fisol a byddai oddeutu 50 o ddysgwyr yn presenoli'n gyson. Roedd hwn yn cael ei gydnabod gan faes CiO fel enghraifft o arfer da ac roedd Sefydliad 2 wedi symud i'r un cyfeiriad trwy sefydlu clwb dysgwyr ar y cyd â darparwyr cyrsiau yn lleol iddyn nhw.

Cafwyd rhai enghreifftiau o sefydliadau yn cynnal gweithgareddau achlysurol. Roedd rhywfaint o weithgareddau yn cael eu trefnu gan Sefydliad 9 e.e. sesiwn paned a sgwrs, ond cydnabuwyd fod angen datblygu'n sylweddol ar hyn er mwyn cynnig cefnogaeth ehangach i'w holl ddysgwyr. Yn yr un modd, roedd Sefydliad 10 yn trefnu digwyddiadau cymdeithasol yn achlysurol, ond roeddynt yn gwbl ad-hoc, a nododd Sefydliad 6 ei fod yn gweithio gyda'r Fenter Iaith Leol er mwyn trefnu digwyddiadau amser cinio o bryd i'w gilydd.

Roedd y ddau sefydliad y cyfeirir atynt fynychaf uchod fel rhai a oedd yn cynllunio hyfforddiant iaith yn effeithiol, sef Sefydliadau 7 ac 8 wedi nodi eu bod yn cydweithio â maes CiO yn gyson er mwyn cylchredeg a hyrwyddo gwybodaeth am amrywiol ddigwyddiadau a oedd wedi cael eu trefnu ar gyfer dysgwyr yn y gymuned; digwyddiadau y gallai staff y ddau sefydliad fanteisio arnynt. Credir bod hyn yn arfer da gan fod y sefydliadau hyn yn manteisio ar, ac yn cefnogi, gweithgareddau eraill a oedd eisoes yn cael eu trefnu yn hytrach na defnyddio adnoddau i geisio trefnu digwyddiadau eu hunain a dyblygu ymdrechion o bosibl.

Nododd Sefydliadau 4 a 12 nad oedd ganddynt ddigon o ddysgwyr a/neu adnoddau i gyfiawnhau buddsoddi mewn gweithgareddau dysgu anffurfiol ar gyfer eu staff. Ystyriaeth ymarferol a chadarnhaol yma fyddai i'r ddau sefydliad ddilyn esiampl Sefydliadau 7 ac 8.

Nid oedd Sefydliadau 1 nac 11 yn cynnig unrhyw gyfleoedd dysgu anffurfiol i'w staff. Yn ystod y broses o drafod dysgu anffurfiol gyda'r cyflogwyr fel rhan o'r ymchwil yn Rhan 2, roedd y mwyafrif yn cydnabod bod angen gwneud mwy ac y byddai'n rhywbeth y byddent yn ei ystyried yn y dyfodol. Fodd bynnag, y realiti pan gynhaliwyd yr arolwg hwn oedd bod y gefnogaeth i ddysgwyr y tu allan i'r dosbarth yn bur denau ar y cyfan.

Prif Ganfyddiadau Cyffredinol

Yn wyneb yr amrywiol ffactorau a drafodir uchod sy'n effeithio ar effeithiolrwydd hyfforddiant iaith yn y gweithle, cyflwynir y tabl isod (ffigur 26), sy'n cynnig crynodeb fesul sefydliad o'r modd yr ymdriniwyd â gwahanol agweddau ar hyfforddiant iaith o fewn y gweithle. Oherwydd bod nodweddion gweithredu pob gweithle ychydig yn wahanol i'w gilydd, fel y gwelwyd uchod yng nghorff y bennod hon, mae'n anorod fod peth cyffredinoli yn y darlun a gyflwynir yma. Fodd bynnag, credir ei bod yn werthfawr i ddefnyddio dull 'goleuadau traffig' (gwyrdd = cyflawni; oren = cyflawni'n rhannol; coch = ddim yn cyflawni) er mwyn cyflwyno darlun cryno, ar sail y dystiolaeth a gasglwyd, o weithrediad cynlluniau hyfforddi'r sefydliadau unigol a gymerodd ran yn y rhan hon o'r ymchwil. Mae'n bwysig

Sefydliad	Allweddol ←										→ Dymunol
	Cymhwyso'r Hyfforddiant i'r gweithle	Monitro hyfforddiant	Gweithredu SSI effeithiol	Faint o hyfforddiant sydd ei angen	Pwrpas yr hyfforddiant a gynigwyd	Dewis / adnabod darpar ddysgwyr	Cefnogaeth i ddysgwyr yn y gweithle	Amser o'r gwaith i ddysgu	Talu am gyrsiau staff	Ariannu digonol ar gyfer y galw	Monitro presenoldeb
Sefydliad 1	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Green
Sefydliad 2	Red	Red	Red	Red	Yellow	Red	Red	Red	Green	Green	Green
Sefydliad 3	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Red	Red	Green	Green	Red
Sefydliad 4	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Red	Yellow	Green	Red
Sefydliad 5	Red	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Sefydliad 6	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Red	Green	Green	Green	Red
Sefydliad 7	Green	Green	Red	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green
Sefydliad 8	Green	Green	Red	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
Sefydliad 9	Red	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green
Sefydliad 10	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Red	Yellow	Green	Yellow	Red
Sefydliad 11	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Red
Sefydliad 12	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green

Ffigur 26– Prif nodweddion y gyfundrefn hyfforddiant iaith yn ôl sefydliad

nodi y rhestrir y gwahanol agweddau (o'r chwith i'r dde) yn nhrefn pwysigrwydd ym marn yr ymchwilydd. Lluniwyd y farn hon ar y sail bod yr elfennau sy'n ymwneud â dysgu iaith, ac wedyn defnyddio'r iaith, yn elfennau creiddiol o hyfforddiant iaith yn y gweithle, a chynigia'r ymchwilydd fod cyflawni'r elfennau hyn yn effeithiol yn allweddol er mwyn sicrhau prosesau hyfforddiant iaith sy'n addas i bwrpas. Mae'r elfennau hyn yn cynnwys adnabod staff i'w hyfforddi a bod yn ymwybodol o natur yr hyfforddiant sydd ei angen arnynt er mwyn cyflawni nod penodol. Yna, mae monitro cynnydd y staff a defnyddio'r hyn a ddysgir yn y gweithle yn ddwy elfen bwysig er mwyn sicrhau bod y staff yn gwneud cynnydd ac yn defnyddio'u sgiliau newydd yn y gweithle, sef pwrpas sylfaenol yr hyfforddiant byddid yn dadlau. Ar y pegwn arall, cynigir bod yna elfennau pwysig sy'n rhan o'r broses o ddysgu iaith ond nad ydynt mor allweddol ar gyfer llwyddiant yr hyfforddiant; yn hytrach, maen nhw'n ddymunol. Mae'r elfennau hyn yn cynnwys talu am gyrsiau staff, caniatáu amser i ddysgu yn ystod oriau gwaith a monitro presenoldeb. Cynigir nad yw'r elfennau hyn mor ddylanwadol ar lwyddiant yr hyfforddiant iaith.

Darlun goddrychol a geir yn bennaf o'r herwydd, ond mae elfennau cryf o wrthrychedd yn y dewis gan fod y bennod hon yn gwerthuso'r dystiolaeth a gasglwyd. Yn ogystal, o'r dadansoddiad a wneir yma, gall yr ymchwilydd ystyried effaith a phwysigrwydd y gwahanol elfennau a chyfleu hynny yn y tabl. Dylid nodi nad yw pob agwedd yr ymdriniwyd â hi uchod yn gynwysedig yn y tabl gan nad oedd pob un o'r agweddau hynny yn rhai y gellid eu cymharu neu eu meintoli ar ffurf y tabl. Gwerth sylfaenol y tabl, fodd bynnag, yw ei fod yn cynnig crynodeb gweledol o ddehongliad a dadansoddiad yr ymchwilydd ynghyd â chiaplun o gryfderau a gwendidau'r gyfundrefn hyfforddiant iaith yn genedlaethol. Yr hyn a amlygir yn syth gan y tabl yw:

- y diffygion cyffredinol (coch) i gyflawni'r hyn yr ystyria'r ymchwilydd yn swyddogaethau allweddol fel rhan o strategaeth hyfforddiant iaith
- Yr amrywiaeth rhwng y sefydliadau o ran eu heffeithiolrwydd i gynllunio a gweithredu eu hyfforddiant iaith.

Un o'r prif gasgliadau amlycaf o fod wedi cynnal yr ymarferiad ansoddol hwn fel rhan o fethodoleg ymchwil aml-ddulliol yw pa mor bwysig ydoedd er mwyn craffu ar, herio a gwirio canfyddiadau rhan feintiol yr astudiaeth (Bryman, 2012; Creswell, 2014; Berg, 2014). Mae nifer o enghreifftiau wedi eu cofnodi uchod sy'n dangos fod yr hyn a nodir fel atebion mewn holiaduron yn medru bod yn gamarweiniol, ond teg dweud y gall hynny fod oherwydd gwendid yn nyluniad yr holiadur yn ogystal ag oherwydd adborth y sawl sy'n ei lenwi. Mae'r ymarferiad hwn hefyd wedi arwain at nifer o ganfyddiadau newydd na chawsant eu hamlygu, oherwydd cyfyngder y cyfrwng, yn rhan gyntaf yr astudiaeth (Rhan 1). Yr hyn y mae'r sefyllfa hon yn ei ddangos yw gwerth astudiaeth ansoddol ychwanegol o'r fath er mwyn medru ychwanegu haen newydd o dystiolaeth, ac mae hyn yn cryfhau ansawdd y corff cyfan o dystiolaeth ac yn cynnig data mwy cadarn y gellir dwyn casgliadau ohono.

Mantais bellach y rhan hon o'r astudiaeth oedd y cyfle i edrych yn fanylach ar drefniadau cynllunio ac ariannu hyfforddiant iaith, ac yn gyffredinol, er bod rhai eithriadau, roedd safon cynllunio hyfforddiant ieithyddol ar y lefel meicro yn destun pryder sylweddol. Prin iawn oedd yr achosion o gynllunio hyfforddiant iaith cyfannol dros gyfnod estynedig o amser, fel y gwelir mewn meysydd galwedigaethol eraill o fewn yr un sefydliadau h.y. nid oedd hyfforddiant iaith yn derbyn yr un statws o ran datblygiad proffesiynol staff ag yr oedd

meysydd hyfforddiant eraill fel y rhai ar gyfer cyfrifwyr neu gynllunwyr a oedd yn cael eu hyfforddi dan reolaeth y gweithle. Yn hyn o beth, mae'r rhan hon o'r astudiaeth (Rhan 2) yn cadarnhau'r canfyddiadau a gofnodwyd yn adran feintiol yr astudiaeth (Rhan 1). Mae hyn yn bryder o ran effeithiolrwydd yr hyfforddiant i staff, ond hefyd, yn yr oes sydd ohoni, rhaid cwestiynu effeithlonrwydd y buddsoddiad ariannol ac amser mewn hyfforddiant.

Nodwedd arall a ddaeth i'r amlwg yn Rhan 2 yr astudiaeth hon hefyd oedd y gwrthdaro rhwng y SylG â'u sefydliadau. Cofnodwyd, mewn mwy nag un achos yn y cyfweiliadau ffôn, y ffaith fod SylG yn gwneud eu gorau glas i gefnogi, hwyluso a hyrwyddo hyfforddiant iaith ymhlith staff eu sefydliadau, ond bod y sefydliadau eu hunain yn gweithredu mewn ffordd a oedd yn tanseilio hyn e.e. diffyg cefnogaeth ariannol, diffyg cefnogaeth arweinyddol neu ddiffyg cefnogaeth strategol.

Roedd mwyafrif llethol y dogfennau a welwyd, megis CIG, SSI a Chynlluniau Hyfforddi yn wan iawn o ran:

- cynllunio'r broses hyfforddi o A i Y;
- nodau strategol clir
- gweithredu unrhyw amcanion a oedd wedi eu pennu mewn modd effeithiol
- cyfrifoldeb mewnol am reoli
- sicrhau gwerth am arian.

Un nodwedd amlwg yn y dadansoddiad uchod, oedd yr arferion da a welwyd yn Sefydliadau 7 ac 8 yn benodol o safbwynt y model cynllunio a fabwysiadwyd ganddynt, lle nodwyd allbynnau clir fel nod terfynol a lle gwelwyd cynllunio pwrpasol er mwyn cyflawni'r allbynnau hynny. Er nad oedd y modelau hyn yn berffaith o bell ffordd, credir eu bod yn cynnig ffordd ymlaen fel un model posibl er mwyn sicrhau proses cynllunio ieithyddol fwy effeithiol.

Yn ychwanegol at hyn, o blith y sefydliadau a holwyd yn Rhan 2 y bennod hon, credir bod 3 phrif ddylanwad clir ar lwyddiant hyfforddiant:

- Pennaeth cefnogol – arweiniad o'r pennaeth neu'r tîm rheoli
- SylG effeithiol

- Lefel ethos / diwylliant Cymraeg y sefydliad.

Agwedd arall a gadarnhawyd fel rhan o'r astudiaeth benodol hon yn Rhan 2 oedd bod gweithdrefnau monitro hyfforddiant yn bur ddiffygiol. Prin iawn oedd unrhyw dystiolaeth a gafwyd am drefniadau ffurfiol ac roedd yr amrywiol drefniadau anffurfiol y cafwyd gwybod amdanynt yn gwbl annigonol. Credir bod lefel y monitro ystyrlon a wnaed yn sylweddol is na'r lefel a ddynodwyd fel rhan o'r astudiaeth gychwynnol yn Rhan 1, a bod hyn yn rhwym o arwain at weithdrefnau hyfforddi sy'n cynnig allbynnau llawer iawn llai pendant a gwerth gwael am arian i'r cyflogwyr.

Roedd y trefniadau a gofnodwyd i gymhwyso'r hyfforddiant i'r gweithle yn wan iawn hefyd, gydag ond lleiafrif bach iawn â disgwyliadau penodol yn sgil yr hyfforddiant. Yn wir, roedd y trefniadau cymhwyso yn wannach na'r trefniadau monitro oherwydd er bod rhai dulliau monitro anffurfiol ac amrywiol ar waith, prin iawn oedd unrhyw dystiolaeth o system a oedd yn sicrhau bod y sgiliau iaith a enillwyd yn cael eu cymhwyso yn y gweithle. Yn un neu ddwy o'r enghreifftiau gwannaf y cyfeiriwyd atynt uchod, gellid honni fod y buddsoddiad ariannol yn ddefnydd aneffeithiol o gyllid gan nad oedd holl ymdrechion y gweinyddwyr a'r dysgwyr o fewn y sefydliadau a holwyd yn arwain at ddefnydd helaethach o'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaeth.

Yr unig enghreifftiau o weithdrefnau monitro a chymhwyso hyfforddiant yn effeithiol i waith o ddydd i ddydd a welwyd oedd yn achos Sefydliadau 7 ac 8, a hynny oherwydd bod yn rhaid iddynt gyrraedd nod penodol ar ddiwedd y broses h.y. roedd allbwn diamwys o'r cychwyn. Nid oedd Rhan 1 yr astudiaeth hon wedi amlygu maint y gwahaniaeth rhwng y ddau sefydliad hwn a'r gweddill o safbwynt monitro a chymhwyso, ond roedd cryfderau'r ddau sefydliad a ffaeiddau mwyafrif y gweddill a amlygwyd yn Rhan 2 yn arwyddocaol iawn.

Cloi

Mae rhan gyntaf y bennod hon yn ddehongliad o ymatebion 47 o gyrff cyhoeddus sy'n gwasanaethu rhan neu'r cyfan o ogledd Cymru. Rhydd y dehongliad hwn ddadansoddiad gychwynnol i ni o'u rheolaeth strategol o hyfforddiant iaith eu gweithlu. Mae'r dadansoddiad hwn yn edrych ar agweddau megis cefndir cynllunio hyfforddiant y gweithle,

y trefniadau ymarferol a weithredid wrth gynnig hyfforddiant, a'r gefnogaeth a gynigid gan y cyflogwr i'r gweithwyr. At ei gilydd, mae'r hyn a gasglwyd o'r dadansoddiad yn adlewyrchiad negyddol o weithrediad cynlluniau iaith, a'r cynlluniau hyfforddiant iaith sy'n rhan o rai ohonynt. Er bod enghreifftiau cyfyngedig o reolaeth effeithiol o hyfforddiant iaith mewn rhai gweithleoedd penodol, mae gwendidau pwysig yn fwy amlwg o lawer ar draws trwch y gweithleoedd amrywiol.

Awgrymir hefyd fod diffygion clir ac allweddol wedi bodoli yn rheolaeth ByIG dros weithrediad y CIG, ac yn arbennig felly wrth fonitro hyfforddiant. Gellid dadlau mai'r sefyllfa a welwn yma yw diffygion cynllunio ieithyddol ar y lefel genedlaethol (macro) ac ar y lefel leol (meicro). Ar y lefel macro, er bod cyfarwyddyd, polisi, arweiniad a chanllawiau wedi cael eu cyflwyno dros gyfnod o flynyddoedd (gweler pennod 2), nid oedd y rhain wedi cael eu mabwysiadu gan fwyafrif y sefydliadau lleol. Ond, nid oedd y cylch cynllunio yn cael ei gau ar y lefel macro ychwaith gan yr ymddengys nad oedd ByIG yn gweithredu ar sail ei gyfarwyddyd a'i ganllawiau ei hun.

Cydnabyddir mai canfyddiadau cyffredinol (sy'n nodweddiadol o arolwg sy'n defnyddio holiadur drwy'r post) a gafwyd yn Rhan 1 a phwrpas Rhan 2 oedd i gynnal astudiaeth ansoddol fanylach gyda grŵp llai o gyflogwyr; 12 i gyd. Edrychwyd ar 4 thema benodol wrth graffu'n fanylach ar ganfyddiadau Rhan 1, sef cynllunio a chyllido hyfforddiant, monitro a chymhwyso hyfforddiant, cefnogi dysgwyr yn y gweithle a gwaith monitro ByIG. Yn y lle cyntaf, dangosodd ail ran yr astudiaeth bwysigrwydd ymchwil aml-ddulliol a rhoes gyfle i wirio canfyddiadau Rhan 1 ac esgorodd hyn ar ganfyddiadau cwbl newydd hefyd. Yn ymarferol, yr hyn a welwyd o'r gwaith hwn oedd sut yr oedd safon y rheolaeth strategol ar hyfforddiant iaith yn amrywio o un sefydliad i'r llall. Mae rhai cyflogwyr cryfach na'i gilydd yn y cyswllt hwn a nodir bod mwy nag un rheswm am hynny e.e. rheolwyr cefnogol, polisi sefydliadol cefnogol. Gwelwyd arfer da cyson mewn dau sefydliad o'r sampl, yn arbennig yn Rhan 2 yr astudiaeth, ac yn amlwg gellid efelychu hyn yn ehangach ymysg gweithleoedd. Roedd ByIG, ac mae CyG, yn cynnal digwyddiadau i rannu arfer da, ac yn aml iawn byddai'r gweithleoedd eu hunain yn cyfarfod ar ffurf fforymau i drafod gweithrediad gwahanol agweddau o'u CIG ac i rannu arfer da. Heb amheuaeth, mae lle i gynyddu a gwella'r disgwrs yn y maes hwn.

Amlygwyd nodwedd newydd hefyd, sef y gwrthdaro rhwng SylG a'u cyflogwyr a'r cyferbyniad rhwng awydd a brwdfrydedd unigolyn i weithredu CIG yn briodol a'r cyfyngu a'r cyndynrwydd gan reolwyr uwch / y sefydliad yn gyffredinol.

Yn anad dim, fodd bynnag, cadarnhaodd yr adran hon o'r astudiaeth fod safon cynllunio, monitro a chymhwyso'r hyfforddiant iaith ar lefel meicro o safon isel iawn yn gyffredinol, ac mae hyn yn codi cwestiynau am werth cyffredinol yr hyfforddiant i'r gweithlu a gwerth am arian i'r cyflogwr.

PENNOD 5

SAFBWYNT BWRDD YR IAITH GYMRAEG

Cyflwyniad

Mae'r bennod hon yn edrych yn fanylach ar yr agweddau a gododd yn rhan feintiol ac ansoddol yr astudiaeth y manylir arni ym Mhennod 4 uchod, a hynny'n benodol o safbwynt Bwrdd yr Iaith Gymraeg (ByIG). Diben hyn oedd er mwyn ceisio llunio barn gytbwys ar fater monitro hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus. Roedd casgliadau'r gwaith ymchwil gyda sefydliadau sector cyhoeddus a holwyd trwy holiadur a thrwy gyfweiliad strwythuredig, yn awgrymu bod ymwneud y ByIG â nhw yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn gyffredinol ac arwynebol. Fodd bynnag, barn un garfan a oedd yn ddarostyngedig i ofynion ByIG yr iaith oedd hon, ynghyd â dehongliad yr ymchwilydd o'r dystiolaeth a gasglwyd, ac roedd yn bwysig sicrhau y gellid ffurfio barn gytbwys. Er mwyn ceisio sicrhau hynny, priodol hefyd felly oedd gofyn am farn a safbwyntiau ByIG, y corff a oedd yn gyfrifol am fonitro gweithrediad CIG, gyda'r nod o edrych ar y maes o sawl cyfeiriad gwahanol, a gwnaed hynny trwy gasglu data a thystiolaeth anwythol ychwanegol.

I'r perwyl hwn, gwnaed hyn mewn dwy ffordd. Yn gyntaf, trefnwyd cyfweiliad lled-strwythuredig gyda Phennaeth y Sector Cyhoeddus a Gwirfoddol a pharatowyd holiadur ar gyfer tîm cynlluniau iaith ByIG ym mis Mai 2010 (Atodiad 3). Yn wreiddiol, y bwriad oedd cyfweild Pennaeth y Sector Cyhoeddus a Gwirfoddol yn unig, ond gan nad oedd y swyddog a gyfweilwyd yn hyderus fod ei atebion yn gyflawn nac yn fanwl gywir (gan ei fod ar secondiad o LLC ar y pryd), penderfynwyd rhoi'r cyfle i'r pennaeth ymgynghori gyda'i staff perthnasol gyda golwg ar sicrhau atebion cyflawn a chywir a gwella ansawdd y data a gasglwyd. Er mwyn cyflawni hyn, anfonwyd copi o'r holiadur a ddefnyddiwyd yn y cyfweiliad lled-strwythuredig, at y Pennaeth, gan ofyn iddo a'i gydweithwyr ei lenwi a'i ddychwelyd. Gwnaed hyn yn ystod mis Hydref 2010. Yn y pen draw felly, casglwyd data trwy gyfweiliad lled-strwythuredig a thrwy holiadur post ffurfiol, a dadansoddwyd y ddau gyda'i gilydd.

Yn ail, gan fod canfyddiadau'r gwaith uchod yn adlewyrchu'n negyddol ac yn andwyol ar ByIG o safbwynt eu rheolaeth strategol ar hyfforddiant iaith fel rhan o weithrediad y CIG, penderfynwyd cynnal gwaith pellach. Er mwyn sicrhau dadansoddiad mor gytbwys ag y bo modd, teimlwyd mai priodol fyddai rhoi'r cyfle i ByIG ymateb i'r dadansoddiad ac i'r casgliadau, a phenderfynwyd gwneud hynny trwy gyfweiliad gyda Phrif Weithredwr ByIG.

RHAN 1 - Ymateb corfforaethol Bwrdd yr Iaith Gymraeg i ganfyddiadau'r arolwg o gyrrff cyhoeddus

Cyd-destun

Casglwyd y data ar gyfer y dadansoddiad canlynol trwy gyfweiliad lled-strwythuredig gydag uwch swyddog o fewn ByIG yn y lle cyntaf, a hefyd trwy holiadur y cyfweiliad hwnnw a lenwyd yn ddiweddarach ar y cyd gan yr uwch swyddog a'i staff. Roedd cwestiynau'r holiadur yn ymdrin â materion a gododd o adran yr astudiaeth y manylir arni ym Mhennod 4, yn y sylwadau gan weithleoedd amrywiol ac yn y dehongliad ohonynt gan yr ymchwilydd. Yn Rhan 1 y bennod hon, yr hyn a geir yn gyntaf yw dadansoddiad beirniadol yr ymchwilydd o rôl fonitro hyfforddiant iaith ByIG. Defnyddiwyd hwn fel sail ar gyfer ymholiadau pellach gyda ByIG er mwyn ceisio gwirio'r canfyddiadau a cheir dehongliad hefyd o ganfyddiadau'r ymholiadau hyn.

Gwaith monitro hyfforddiant iaith gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg

Roedd gofynion ByIG wrth fonitro hyfforddiant iaith yn feintiol iawn ac adroddwyd arno dan bennawd a elwid yn "digonolrwydd sgiliau iaith Gymraeg" (ochr yn ochr â staffio) (ByIG, 2009ch: 19). Gofynnai'r dangosydd a oedd yn ymwneud â hyfforddiant (Dangosydd yr Iaith Gymraeg - DIG- 4) am "nifer a chanran y staff (siaradwyr Cymraeg a dysgwyr) sydd wedi derbyn hyfforddiant yn y Gymraeg i lefel o gymhwyster penodol" (ByIG, 2009ch: 6). Cadarnhaodd pob sefydliad a gyfrannodd at y rhan hon o'r astudiaeth mai dyma oedd y drefn yn eu hachos hwythau hefyd, ac nid oedd yr un o'r sampl erioed wedi derbyn cais am ragor o wybodaeth am y trefniadau hyfforddiant iaith. Ymddengys felly mai dyma oedd sail ByIG ar gyfer monitro llwyddiant hyfforddiant iaith; agwedd o'r CIG a oedd â rhan bwysig i'w chwarae er mwyn sefydlu gweithlu a allai ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd yn ei ddewis iaith. Teg yw ychwanegu, fodd bynnag, fod ByIG, wrth werthuso adroddiadau monitro

blynyddol 2008/09, wedi awgrymu y dylai awdurdodau lleol roi ychydig mwy o gig ar yr asgwrn (2009ch: 8):

cafwyd data manwl a defnyddiol gan nifer fawr o awdurdodau. Prif nod hyfforddiant iaith Gymraeg yw sicrhau cynnydd yn sgiliau iaith y gweithlu a chynyddu capasiti'r sefydliad i gynnig gwasanaeth yn y Gymraeg. Nid yw data moel yn gallu amlygu llwyddiant yr hyfforddiant i gwrdd â'r nod hwnnw ymhob achos, felly dylai awdurdodau roi ystyriaeth i ddulliau eraill o egluro dilyniant a chynnydd yn eu hadroddiadau. Gallai data a gwybodaeth sy'n egluro'r cynnydd a wnaed o ganlyniad i'r hyfforddiant gyfrannu tuag at hynny.

Aeth ByIG yn ei flaen i gynnig yr argymhellion canlynol (ibid: 12):

Dylai awdurdodau sicrhau mynediad at ystod eang o gyrsiau a monitro traweffaith y cyrsiau. Argymhellwn fod awdurdodau yn darparu gwybodaeth mewn adroddiadau monitro am draweffaith y cyrsiau ar y swyddogion – er enghraifft y cynnydd a wnaed mewn lefelau sgiliau iaith.

Gwendid y cyngor neu'r argymhellion hyn oedd mai arweiniad yn unig oeddynt, a rhai llac ar hynny. Awgrymir bod hyn yn gwbl annigonol, a bod safon y data at ddibenion monitro ystyrlon yn gwbl annigonol. Yn yr un modd, datganodd ByIG (ibid: 12):

Mae nifer o awdurdodau wedi ymrwmo i ddatblygu a gweithredu strategaeth sgiliau iaith Gymraeg. Nid dyma'r unig ddull o weithredu ac mae'r Bwrdd wedi cymeradwyo trefniadau eraill ble fo'r camau allweddol yn cael eu hamlygu'n uniongyrchol yn y cynllun iaith. Beth bynnag fo'r strwythur bydd y Bwrdd yn arolygu gweithrediad yr ymrwymadau hyn ac unrhyw dargedau cysylltiedig fel mater o flaenoriaeth.

Yn sicr, roedd yr hyblygrwydd i ddefnyddio model a oedd yn gweddu orau i amgylchiadau unigol i'w ganmol, ond yr hyn a gafwyd eto oedd ymateb i flaengaredd sefydliadau yn hytrach na chynnig arweiniad clir a phendant.

Yng ngorolwg y Bwrdd o'r adroddiadau monitro (2009ch, 19), croesawyd gwybodaeth am fonitro effaith hyfforddiant "a dderbyniwyd gan nifer fechan o awdurdodau yn 2008/09. Dylai pob awdurdod fonitro traweffaith cyrsiau a darparu gwybodaeth ar hynny." Nododd adroddiad monitro Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili (2009) fod y Cyngor yn cynnal cronfa ddata a oedd yn cael ei diweddarau'n gyson ac felly gellid amlygu cynnydd staff a oedd yn dysgu, a chofnododd Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell Nedd Port Talbot (2009) fod data tebyg yn cael ei gadw mewn cronfa ddata o fewn yr awdurdod hwnnw a oedd wedi cynnig data rheoli cynhwysfawr iawn. Amlygwyd hyn fel arfer da gan ByIG yn ei orolwg. Yn ystod y broses o wirio'r data uchod gyda ByIG ar gyfer y rhan hon o'r astudiaeth, cyfeiriodd ByIG yn ei ymateb ysgrifenedig i'r holiadur, at arfer da pellach gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (2009) fel modd o gael 'blas' o gynnwys adroddiadau monitro nodweddiadol. Roedd yr adroddiad hwn yn ôl ByIG yn rhoi cryn fanylder ar DIG 4 ac yn nodi sut yr oedd hyfforddiant iaith yn eistedd ochr yn ochr â hyfforddiant mewn pynciau eraill ac yn cyfeirio at gynlluniau i integreiddio hyfforddiant iaith Gymraeg i'r system hyfforddiant corfforaethol. Ymhellach, nodwyd hefyd y byddai'r Cyngor yn canolbwyntio ar gyfres o gyrsiau byrrach a dwysach a oedd wedi eu targedu at ddarparu sgiliau gofal cwsmeriaid dwyieithog. Nid oedd y ddogfen, fodd bynnag, yn adrodd ar 'draweffaith' y gweithgareddau hyfforddiant iaith nac yn adrodd ar eu heffeithiolrwydd. Felly, er yr amlygodd ByIG adroddiadau monitro a oedd yn ei farn ef yn arfer da, nid oedd y cynnwys yn adlewyrchu dyhead ByIG o ran adrodd ar draweffaith yr hyfforddiant. Er mwyn cywiro'r sefyllfa, awgrymir y gallai CyG ddarparu canllawiau llawer iawn cliriach ar yr hyn y dylid adrodd arno, gan gydnabod fod modelau gwahanol yn mynd i fod yn fwy addas i rai sefydliadau. Byddai hyn yn addas i gyrff sy'n parhau'n ddarostyngedig i ofynion CIG ac i gyrff sy'n destun y safonau iaith newydd.

Mae Jones (2007: 2), yn nodi, wrth gyfeirio at weithrediad CIG yn fwy cyffredinol (yn hytrach nag at hyfforddiant iaith), "there is little statistical evidence as to their effectiveness in increasing the opportunities for Welsh speakers to use the language".

Yn yr un modd, awgryma'r ymchwilydd nad oes unrhyw dystiolaeth fod bodolaeth y CIG, (na gwaith monitro ByIG o ran hyfforddiant iaith, fel rhan o hynny), wedi arwain at staff gyda mwy o sgiliau ieithyddol, a mwy o gyfleoedd i'r cyhoedd ddefnyddio'r Gymraeg gyda

sefydliadau sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru. Mae hyn yn groes i ddisgwyliad clir a gyhoeddwyd yn *Iaith Pawb* gan LICC (2003: 16) lle honnwyd:

Bydd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg swyddogaeth bwysig wrth ddarparu asesiad ansoddol yn rhinwedd y ffaith y bydd ganddo fwy o allu i fonitro ac adolygu Cynlluniau Iaith Gymraeg yn rheolaidd.

Yng nghorff yr astudiaeth feintiol ac ansoddol y manylir arni ym Mhennod 4 uchod, edrychwyd y tu draw i ofynion sylfaenol ByIG a drafodwyd uchod, a daethpwyd i'r casgliad fod gwendidau arwyddocaol yn y modd yr oedd ByIG yn annog a chymell gweithrediad SSI ac yn monitro gweithgareddau hyfforddiant iaith, a chynigir ei fod wedi methu cyflawni dyhead *Iaith Pawb* i raddau helaeth. Y prif feirniadaethau oedd:

- Yn gyffredinol (er bod eithriadau prin), nad oedd digon o wybodaeth am gyfundrefnau hyfforddiant iaith mewn CIG nac mewn SSI, ac felly roedd yn anodd i ByIG wybod pa weithdrefnau hyfforddi a oedd ar waith a pha mor effeithiol oedd y gwaith cynllunio strategol.
- Dibyniaeth ByIG ar SSI a fyddai'n rhoi digon o wybodaeth am brosesau hyfforddiant iaith. O edrych ar ddetholiad o CIG ar wefan ByIG (2009d), mae'n amlwg fod y wybodaeth hon yn denau iawn ac roedd hyn yn tanseilio gallu ByIG i fonitro hyfforddiant iaith yn effeithiol. Amlygodd rhan hon yr astudiaeth enghreifftiau o arferion sâl iawn e.e. cydnabyddiaeth cyflogwr na fydd dysgwyr ar gwrs ers 6 mlynedd byth yn rhugl, a bod swyddog o fewn ByIG yn ymwybodol o'r sefyllfa.
- Yn gysylltiedig â'r uchod, roedd diffyg rheolaeth ByIG ar yr elfennau hyn o'r broses gynllunio ieithyddol o fewn cyrff cyhoeddus yn golygu bod llawer iawn o fuddsoddiad aneffeithiol yn cael ei wneud ar hyfforddiant iaith
- Gwendidau sylweddol o ran sicrhau bod prosesau monitro a chymhwysu yn cael eu gweithredu, a allasai fod wedi arwain at danseilio unrhyw waith da a wnaed o ran creu a gweithredu rhaglen hyfforddi.

Ymateb Bwrdd yr Iaith Gymraeg

O ganlyniad i'r canfyddiadau a chasgliadau uchod, penderfynwyd ceisio sicrhau safbwynt ByIG ei hun ar y materion hyn er mwyn anelu at gael cydbwysedd barn fel y gellid ceisio ffurfio barn mor gytbwys ag sy'n bosibl. Gwnaed hyn mewn dwy ffordd ond gan ddefnyddio'r un Holiadur (Atodiad 3):

- Trwy gyfweiliad personol, lled-strwythuredig, ag un o uwch-swyddogion ByIG gan geisio cael adborth i'r canfyddiadau a restrir uchod
- Trwy gyfrwng holiadur. Cyflwynwyd hwn i'r uwch-swyddog a gyfwelwyd, a chydlynodd yntau'r gwaith o lenwi'r holiadur ar y cyd trwy sicrhau mewnbyn priodol gan gydweithwyr amrywiol.

Y Canfyddiadau

Holwyd staff ByIG am amryw o agweddau a gododd o'r ymchwil cynradd gwreiddiol a chrynohir canfyddiadau adran hon yr astudiaeth fel a ganlyn:

Agwedd 1 – O safbwynt hyfforddiant Cymraeg, yr hyn y mae'r Bwrdd yn ei ddisgwyl gan gyrrff cyhoeddus yw gwybodaeth am niferoedd y dysgwyr a'u lefelau gallu (Dangosydd Iaith Gymraeg 4)

Yn y cyfweiliad personol â swyddog ByIG, cytunwyd â'r gosodiad hwn, gan nodi fod rhai sefydliadau blaengar yn darparu mwy o wybodaeth na hyn e.e. yn cyfeirio at lwyddiannau'r hyfforddiant. Nodwyd, fodd bynnag, fod ByIG bellach yn dechrau edrych ar draweffaith yr hyfforddiant, ond nad oedd hyn wedi esgor ar unrhyw wybodaeth gadarn yn ystod 2009. Yn ogystal, nododd y swyddog fod ymarferiadau gwirio yn cael eu cynnal yn achlysurol i edrych ar rai elfennau o'r CIG e.e. cwynion neu drefniadau caffael, ac y gallai hyfforddiant fod yn rhan o hyn.

Eglurodd y swyddog fod amrediad eang o gyfrifoldebau o fewn CIG ac o ganlyniad, fod yn rhaid i ByIG roi sylw iddynt oll. Dehonglwyd hyn i olygu nad oedd modd cynnal arolwg manwl o unrhyw agwedd (oni bai fod penderfyniad gan ByIG i wneud hynny am reswm penodol), ac o reidrwydd felly, roedd y gwaith arolygu yn mynd i fod yn gyffredinol iawn, heb dreiddio'n ddwfn i fanylder y wybodaeth a gyflwynwyd iddynt. Nodwyd hefyd fod y

data y ceisiwyd ei gasglu yn feintiol yn hytrach nag yn ansoddol, er mwyn sicrhau fod data mor gymharol â phosibl er mwyn medru cymharu sefydliadau.

Roedd y drefn fonitro, hyd ddiwedd oes ByIG yn 2012, yn dechrau gyda chyflwyno adroddiad monitro gan y corff cyhoeddus, i ByIG. Byddai ByIG yn ymateb iddo yn ysgrifenedig wedyn o fewn 20 diwrnod gwaith ac yna trefnid cyfarfod adborth wyneb yn wyneb gyda'r corff cyhoeddus. Byddai hwn yn gyfle i holi ymhellach ynghylch rhai agweddau yn yr adroddiad ond nodwyd (cyn belled ag y gwyddai swyddog ByIG a gyfwelwyd) nad oedd hyfforddiant iaith erioed wedi bod yn bwnc trafod penodol ac eithrio achosion o ofyn am fanylion y dangosydd perfformiad (nifer a lefelau'r dysgwyr) os nad oeddynt wedi eu cynnwys yn yr adroddiad monitro.

Fel yr awgrymir uchod, roedd ByIG yn canolbwyntio ar rai meysydd penodol yng nghydestun arolygon mwy penodol, ond ni fu hyfforddiant iaith erioed yn destun arolwg o'r fath ychwaith. Nodwyd, fodd bynnag, y byddai ByIG yn gwerthfawrogi cydweithio gyda'r Canolfannau CiO er mwyn cryfhau'r agwedd hon ar waith monitro ByIG.

Roedd yr ymateb ysgrifenedig drwy'r holiadur yn cynnig ymateb ychydig yn wahanol i'r ymateb llafar fodd bynnag, gan nodi nad oedd yr hyn a nodir uchod fel 'Agwedd 1' yn ddehongliad llawn ac "os oes targedau penodol am hyfforddiant, yna byddwn yn disgwyl gwybodaeth am gyrhaeddiad". Holwyd ByIG am eglurhad o ystyr hyn, gan ofyn pa wybodaeth y tu draw i nifer y dysgwyr a'u lefelau a ddisgwylid. Cafwyd dau ymateb gan ByIG i hyn, sef (a) cadarnhau'r hyn a nodir uchod ynghylch arfer da mewn adroddiadau monitro sef adrodd ar effaith hyfforddiant, a (b) yr angen bellach i gyrff cyhoeddus fesur traweffaith hyfforddiant. Er bod rhywfaint mwy o wybodaeth na DIG 4 wedi cael ei chynnig gan Gynghorau megis Conwy, Caerffili a Chastell Nedd Port Talbot yn eu hadroddiadau monitro, yn sicr roedd y wybodaeth hon yn bell o fod yn wybodaeth a oedd yn cynnig sail ar gyfer mesur 'traweffaith' nac yn wir yn dystiolaeth a ddangosai sut yr oedd yr hyfforddiant yn cael ei gynllunio a'i weithredu.

Yn ogystal, nodwyd yn holiadur ByIG, "rydym hefyd yn casglu gwybodaeth drwy ddulliau eraill, gan gynnwys arolygon. Er enghraifft cynhaliwyd asesiad risg o sgiliau dwyieithog

(ByIG, 2007) a oedd yn cynnwys y maes hyfforddiant ac yn fwy diweddar comisiynodd ByIG waith ymchwil ar ddylanwad cynlluniau iaith a oedd yn edrych ar bob elfen o weithrediad cynllun". Holwyd ByIG ymhellach am y wybodaeth a gasglwyd am hyfforddiant iaith yn y cyd-destunau hyn a chafwyd ateb tebyg i'r hyn a gafwyd eisoes uchod, sef nad oedd hyfforddiant iaith erioed wedi bod yn destun asesiad risg na gwaith ymchwil o'r fath. Mae'r cyfeiriadau ymylol i hyfforddiant iaith yn yr asesiad risg yn sylwadau sydd wedi eu seilio, fe ymddengys, ar orolwg cyffredinol iawn ar adroddiadau monitro awdurdodau lleol. Nid oedd unrhyw werth i'r dadansoddiad o safbwynt cynnig arweiniad cadarn a phwrpasol i'r awdurdodau hyn e.e. wrth edrych ar risgiau mewn perthynas â 'monitro lefel sgiliau, datblygiad a lleoliad staff' nodir "yn gyffredinol nid oes digon o gynllunio ac adrodd am lefelau sgiliau dwyieithog yn digwydd o fewn sefydliadau" (2007: 17). Ni fu modd cael hyd i unrhyw ddogfen na chanllawiau ffurfiol yn sgil yr asesiad risg hwn a oedd yn cynnig arweiniad clir ynghylch sut i unioni'r diffygion hyn.

Agwedd 2 – Beth ydy nod ByIG wrth gasglu gwybodaeth am nifer y dysgwyr a'u lefelau, yn hytrach nag unrhyw wybodaeth arall am hyfforddiant iaith?

Cafwyd ymateb ar lafar mai isafswm oedd y dangosydd perfformiad hwn a byddid yn disgwyl rhagor o wybodaeth lle bo hynny'n berthnasol. Edrychwyd ar adroddiadau monitro'r cyrff a gyfrannodd at ran hon yr astudiaeth, fodd bynnag, ac nid oedd unrhyw wybodaeth o sylwedd yn ychwanegol at y dangosydd perfformiad wedi ei chynnwys mewn unrhyw adroddiad.

Un farn a fynegwyd gan ByIG am yr agwedd hon yn yr holiadur oedd mai "nod y Bwrdd wrth weithredu'r drefn adrodd a monitro yw sicrhau cydymffurfiaeth gyda chynlluniau iaith statudol. Rhaid selio'n (sic) gofynion adrodd ar ddyletswyddau statudol yn y lle cyntaf. Mae canllaw statudol y Bwrdd ar baratoi a chymeradwyo cynlluniau iaith a gyhoeddwyd yn 1996 (y llyfr gwyrdd) yn gosod fframwaith ar gyfer cynlluniau iaith".

Teg yw dweud fodd bynnag, nad oedd y canllaw statudol yn gyfarwyddol o safbwynt yr hyn y dylid ei gynnwys mewn adroddiad monitro, ac yn wir, gellid dadlau fod y dangosydd perfformiad a fabwysiadwyd gan ByIG mewn perthynas â hyfforddiant iaith (DIG 4) wedi

esgeuluso cryn dipyn o’r hyn y manylwyd arno yng nghanllawiau statudol y Bwrdd. Er enghraifft, mae un o’r canllawiau dan y pennawd *Dysgu Cymraeg* yn nodi (1996a: 38):

Gall hyfforddi staff i lefel lle gallant sgwrsio yn gyfforddus yn Gymraeg olygu adnoddau sylweddol, yn nhermau ariannol ac yn yr ymrwymiad amser sydd ei angen. Felly mae’n bwysig cynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus a chanolbwyntio adnoddau ar y manau hynny o gyflwyno gwasanaeth lle bydd cyfathrebu’n aml gyda siaradwyr Cymraeg.

Diddorol yw bod yr elfen o “gynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus”, sy’n cael sylw amlwg yn y rhan hon o’r astudiaeth, yn gynnwysedig yn y canllawiau statudol, ond er gwaethaf sylwadau ByIG uchod, nid oedd yn fater a oedd yn cael ei fonitro gan ByIG. Yn yr un modd, mae’r canllawiau yn cyfeirio at gefnogaeth anffurfiol a chefnogaeth cydweithwyr sy’n siarad Cymraeg, ynghyd â’r angen i osod nodau ar gyfer staff sy’n dysgu Cymraeg. Yn wyneb sylwadau ByIG, ac yn wyneb cynnwys y canllawiau, mae’n ymddangos bod elfen o groesddweud gan ByIG yn yr achos hwn.

Agwedd 3 – Sut mae’r wybodaeth am nifer y dysgwyr a’u lefelau yn cael ei defnyddio gan ByIG er mwyn monitro hyfforddiant iaith staff?

Nododd ByIG ei fod yn derbyn gwybodaeth am hyn o dair ffynhonnell, ac er mai’r adroddiad monitro oedd y brif ffynhonnell, roeddynt hefyd yn derbyn gwybodaeth gan y cyhoedd (cwynion yn bennaf), a thrwy “waith annibynnol y Bwrdd”. Holwyd ByIG ymhellach ynghylch sut yr oedd gwybodaeth gan y cyhoedd a gwaith annibynnol ByIG wedi cael eu defnyddio i fonitro hyfforddiant iaith staff.

Eglurodd ByIG fod cwynion “yn ein galluogi (gorfodi - oherwydd mae'n rhaid i ni ymchwilio iddynt) i ganfod gwybodaeth fanwl am weithrediad elfen benodol o gynllun iaith. Rydym yn mynd ati i geisio datrys cwynion mor fuan â phosibl er hwylustod i'r achwynydd, ond rydym hefyd yn ceisio sicrhau datrysiad tymor hir - h.y. mynd at wraidd y broblem”. Fodd bynnag, o holi ymhellach am hyn, cadarnhaodd ByIG nad oedd wedi derbyn cwynion ynghylch maes hyfforddiant iaith.

Eglurwyd ymhellach gan ByIG mai'r hyn a olygwyd wrth "waith annibynnol y Bwrdd" oedd eu gwaith monitro a gwirio eu hunain. Er bod hyn yn cynnwys astudiaethau megis arolwg o drefniadau cwynion, ymarferiad gwirio trefniadau gweinyddu etholiadau, darpariaeth gwefannau awdurdodau lleol a hysbysiadau recriwtio a gofynion ieithyddol mewn swyddi, nid oedd astudiaeth ar hyfforddiant iaith erioed wedi cael ei gwneud gan ByIG.

Yn wyneb hyn felly, gwelwyd mai'r unig ffynhonnell gadarn a ddefnyddiwyd gan ByIG er mwyn monitro hyfforddiant iaith oedd yr adroddiadau monitro blynyddol.

Eglurodd ByIG mai'r drefn wrth fonitro yn achos awdurdodau lleol, oedd bod casgliadau'r broses fonitro am y flwyddyn yn cael eu crynhoi yn yr adroddiad gorolwg. Roedd adroddiad gorolwg y Bwrdd yn 2009 yn cynnwys yr argymhelliad canlynol am hyfforddiant iaith Gymraeg (2009ch: 12):

Dylai hyfforddiant gael ei gynllunio a'i dargedu yn y lle cyntaf i'r manau hynny ble mae angen gwella sgiliau'r gweithlu er mwyn cwrdd â gofynion y cynllun iaith. Dylai awdurdodau sicrhau mynediad at ystod eang o gyrsiau a monitro traweffaith y cyrsiau. Argymhellwn fod awdurdodau yn darparu gwybodaeth mewn adroddiadau monitro am draweffaith y cyrsiau ar y swyddogion – er enghraifft y cynnydd a wnaed mewn lefelau sgiliau iaith.

Roedd y cam hwn i'w ganmol ac er mwyn adolygu'r graddau yr arweiniodd at:

- wybodaeth fonitro ystyrlon
- newid arferion rheoli a monitro hyfforddiant iaith
- mesur gwir draweffaith yr hyfforddiant

penderfynwyd edrych ar sampl o weithleoedd er mwyn canfod effaith gweithredu argymhelliad ByIG. Penderfynwyd rhoi amser rhesymol i'r argymhelliad hwn gael ei roi ar waith felly edrychwyd ar Ymatebion CyG i Adroddiadau Monitro 2010/2011. Wrth reswm, edrychwyd ar ymatebion CyG, yn hytrach na ByIG gan fod ByIG wedi dirwyn i ben pan gyhoeddwyd yr ymatebion hyn yn 2012.

Diben yr ymarferiad byr a syml hwn oedd edrych ar y graddau yr oedd yr argymhelliad uchod ynghylch gwybodaeth am draweffaith hyfforddiant iaith yn cael sylw gan CyG.

Edrychwyd ar hap sampl o adroddiadau monitro a chrynohir sylwadau CyG o'i adroddiadau (CyG, 2012a, 2012b, 2012c, 2012ch, 2012d, a 2012dd) yn y tabl isod (ffigur 27):

Sefydliad	Sylwadau Comisiynydd y Gymraeg ar berfformiad	Gofynion Gweithredu Comisiynydd y Gymraeg
Asiantaeth yr Amgylchedd	Cydnabyddwn y ffaith fod yr Asiantaeth wedi darparu hyfforddiant penodol ar gyfer gloywi iaith staff rhugl/hyderus iawn, yn ogystal â darparu cyrsiau i ddechreuwyr.	Dim gofynion pellach.
Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri	Disgwylir i'r awdurdod adrodd ar nifer y staff sy'n derbyn hyfforddiant strwythuredig ac sydd wedi ei ddarparu gan sefydliad sy'n gysylltiedig â'r Ganolfan Cymraeg i Oedolion. Yr hyn a olygir wrth 'gymhwyster penodol' yw cymhwyster dysgu Cymraeg, megis rhaglen WLPAN, Dosbarth Nos ac ati, nid TGAU a Lefel A Cymraeg yn unig.	Darparwch wybodaeth ynglŷn â'r nifer o staff sydd wedi dilyn hyfforddiant Cymraeg yn unol â'r diffiniad a geir yn ein hymateb i Gymal 5.8. [y golofn ar y chwith, gyferbyn].
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	Adroddwyd yn llawn ar y dangosydd hwn ar gyfer 2011-12.	[Dim sylw].
Cyngor Gwynedd	Nifer a % staff sydd wedi derbyn hyfforddiant yn y Gymraeg i lefel o gymhwyster penodol: 48 - Ionawr-Gorffennaf 47 - Awst-Rhagfyr. Gwelir fod y Cyngor yn darparu cymysgedd dda o gyrsiau ar amryw o lefelau sy'n adlewyrchu gwahanol ofynion y Cyngor. Mae'r drefn o fonitro cynnydd yn rhoi rôl amlwg i'r rheolwr llinell wrth geisio sicrhau y cyrhaeddir y safon ddisgwyliedig. Dylai'r Cyngor egluro'r nifer o swyddogion di-Gymraeg sydd wedi'u penodi i swyddi 'Cymraeg hanfodol' yn ystod y flwyddyn, a'r nifer sy'n mynychu'r hyfforddiant.	Darparwch y nifer o swyddogion di-Gymraeg sydd wedi eu penodi i swyddi 'Cymraeg hanfodol' a'r nifer sy'n mynychu'r hyfforddiant.

	Nodwn hefyd y darparwyd cyrsiau gloywi iaith, gyda 6 aelod staff yn mynychu.	
Heddlu Gogledd Cymru	Cydnabyddwn fod Heddlu Gogledd Cymru yn gofyn “i reolwyr uwch ac aelodau o’r tîm rheoli nad ydynt eisoes yn lefel 3 o ran eu sgiliau llafar i godi un lefel o’u lefel gallu presennol”.	Dim camau gweithredu.
Llywodraeth Cymru	Cyrsiau dysgu Cymraeg 2011-2012.	Mae nifer staff sydd wedi dilyn cwrs Cymraeg wedi cynyddu ychydig eleni. Pa gynlluniau sydd gan Lywodraeth Cymru i hyrwyddo gwersi a chodi niferoedd sy’n dilyn cyrsiau?

Ffigur 27 – Ymateb CyG i draweffaith hyfforddiant iaith ar sail adroddiadau monitro blynyddol sampl o sefydliadau

O’r 6 chorff a gynhwyswyd yn y sampl hwn, roedd yn gwbl eglur nad oedd swyddfa CyG yn ystyried traweffaith yr hyfforddiant, ac yn canolbwyntio ar ddangosydd canran a nifer y dysgwyr yn unig. Mae’r sylwadau a geir yn yr ymatebion uchod yn arwynebol ac ymatebol a phrin yw’r effaith gadarnhaol a gânt ar gynllunio hyfforddiant iaith y sefydliadau dan sylw.

Edrychwyd ar adroddiadau cyfatebol (ac eithrio Asiantaeth yr Amgylchedd gan ei bod wedi dod i ben yn 2013 yn y broses o greu Cyfoeth Naturiol Cymru) dair blynedd yn ddiweddarach (CyG, 2015b 2015c, 2015ch, 2015d, a 2015dd) a gwelwyd adroddiadau o’r un natur yn parhau ac yn sicr ni cheir unrhyw ddadansoddiadau treiddgar sy’n edrych ar effaith yr hyfforddiant.

Agwedd 4 – Ydy ByIG yn gofyn am wybodaeth ansoddol yn ogystal?

Ymatebodd ByIG trwy nodi ei bod hi’n arferol i gyrff cyhoeddus gyflwyno data ansoddol a meintiol. Yn y gorffennol, gellid dadlau mai gwybodaeth feintiol yn unig a gyflwynwyd, ond roedd ByIG wedi gwneud ymdrech i symud oddi wrth hynny er mwyn casglu data ansoddol e.e. am draweffaith yr hyfforddiant. Nodwyd hefyd fod prosiectau eraill gan ByIG megis arolygon, ymarferiadau gwirio ac ymchwiliadau wedi cyfrannu at y wybodaeth a gesglir, ond

fel y nodwyd uchod, ni chafwyd unrhyw dystiolaeth fod ByIG erioed wedi cynnal gwaith o'r fath a oedd yn ymwneud â hyfforddiant iaith.

Agwedd 5 – Ydy ByIG yn hyrwyddo arfer da (e.e. system Heddlu Gogledd Cymru yn hytrach na dysgu cwbl wirfoddol), ac os felly, sut?

Rai blynyddoedd yn ôl, cyhoeddodd ByIG ddogfen yn dwyn y teitl *Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau* (2001). Cylchredwyd y cyhoeddiad hwn yn eang yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol, a chafwyd ynddo arweiniad ymarferol am fesur sgiliau staff gweithle a mesur y bwlch sgiliau yn y lle cyntaf, ac yna gynllunio a darparu'r hyfforddiant, ac yn olaf ei werthuso.

Ers y cyhoeddiad hwn, prin fu unrhyw dystiolaeth gan ByIG fod arfer da penodol yng nghyswllt hyfforddiant iaith wedi cael ei hyrwyddo ymysg cyrff y sector cyhoeddus. Yn 2006, cyhoeddodd Cwmni Iaith adroddiad i ByIG yn dwyn y teitl *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog*. Pwrpas yr adroddiad hwn, ddeng mlynedd ar ôl cyhoeddi'r canllawiau ar gyfer ysgrifennu CIG, oedd cynnig arweiniad pellach ynghylch materion sgiliau iaith. Y nod oedd "i gynnal arolwg o'r arfer a'r gyfraith a'r meddylfryd diweddaraf yn y maes, ac i gynnig syniadau ac arferion i'w cynnwys gan y Bwrdd yn ei arweiniad i gyflogwyr" (2006, 6). Ymddengys bod yr arweiniad hwn wedi cael ei ddefnyddio wrth i ByIG gyhoeddi *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog* (2009b) ac wrth i LICC gyhoeddi *Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle* (2009). Mae cynnwys y ddwy ddogfen yn adlewyrchiad o'r arweiniad a roddwyd gan Cwmni Iaith yn ei adroddiad, a gellir crynhoi'r cynnwys fel a ganlyn.

- *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog*

Mae hon yn ddogfen sy'n amlygu gwerth gweithlu â sgiliau dwyieithog i'r corff yn fewnol ac yn allanol i'r cyhoedd a wasanaethir. Er y ceir astudiaethau achos defnyddiol a chyfeiriad at y chwe Chanolfan CiO fel sefydliadau a all gynghori ar hyfforddiant iaith, nid yw'r ddogfen yn cynnig unrhyw arweiniad cadarn ar hyrwyddo modelau hyfforddiant iaith sydd wedi profi'n effeithiol.

- Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle

Mae hon yn ddogfen sy'n cynnig "gwybodaeth a chynghor ar sefydlu a gweithredu rhaglen hyfforddiant iaith Gymraeg effeithiol" (2009, 4). Mae'n cynnig cynghor ar gynllunio, rheoli, hyrwyddo a monitro rhaglen hyfforddiant iaith ac yn rhoi sylw i arferion da.

Mae'r ddwy ddogfen, gyda'i gilydd, yn cynnig arweiniad arbennig o ddefnyddiol am ddatblygu gweinyddiaeth ddwyieithog, am recriwtio staff dwyieithog, ac am gynllunio hyfforddiant staff. Teimlir, fodd bynnag, fod cyfle wedi ei gollu o safbwynt yr arweiniad am ddatblygu strategaeth a rhaglen hyfforddiant iaith. Mae'r cynghor a'r arferion da o safbwynt blaengynllunio (dadansoddi anghenion sgiliau ac ati) yn arbennig o gryf, ond cynigia'r ymchwilydd nad yw'r rhannau sy'n ymwneud â chynllunio'r hyfforddiant a llunio strategaeth crystal â'r cynghor a'r arweiniad a geir yn astudiaeth wreiddiol Cwmni Iaith. Byddai'r gwaith hwn wedi bod yn fodd i ByIG a CyG lunio canllawiau ac arweiniad cyson a chilir i gyrff y sector cyhoeddus, gan arwain at fframwaith cadarnach i gynllunio hyfforddiant iaith, fframwaith nad yw ar gael i SylG ar hyn o bryd e.e. ar ôl blaenoriaethu staff sydd i dderbyn hyfforddiant iaith ni cheir arweiniad ar sut i gynllunio eu hyfforddiant, sut i osod nodau dysgu unigol, monitro cynnydd yn erbyn y nodau, na chymhwyso'r dysgu yn y gweithle. O feddwl mai dyma'r elfennau gwannaf ymysg gyrff sector cyhoeddus, mae'n resyn nad oes arweiniad ar yr agweddau hyn a fyddai wedi cryfhau'r ddogfen yn sylweddol.

Mae Cwmni Iaith (2006) yn manylu ar ddatblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu, gan roi sylw i agweddau cynllunio megis blaenoriaethu, cyllido, partneriaeth cyflogwr: cyflogai, partneriaeth gyda thiwtor, ac i agweddau monitro yn ogystal. Sonnir hefyd am agweddau cefnogol y tu allan i'r ystafell ddosbarth. Diddorol yw nodi fod Cwmni Iaith wedi awgrymu (ibid: 45):

Byddai'n fuddiol i Gyngor y Bwrdd...adeiladu ar yr arweiniad buddiol a gafwyd yn 'Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle', canllaw a baratowyd ganddo gyda chymorth nifer o unigolion a sefydliadau yn y maes yn 2001.

Fel rhan o'r holiadur a baratowyd ar gyfer ByIG at ddiben y rhan hon o'r astudiaeth, cynhwyswyd cyfres o gwestiynau a oedd yn holi barn ByIG, ar raddfa Likert, o *Da lawn* i *Gwael lawn*, am amrywiol faterion yn ymwneud â chynllunio hyfforddiant iaith. Gofynnwyd hefyd am sylwadau i gefnogi'r farn a fynegwyd ganddynt. Yn anffodus, ni chafodd yr elfen ansoddol hon ei chwblhau gan ByIG ond cyflwynwyd rhai sylwadau ganddynt, a gwerthusir y rheiny isod.

Agwedd 6 – Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y broses o ddewis a blaenoriaethu staff i ddysgu Cymraeg?

Nid oedd modd i ByIG roi barn ar yr agwedd hon gan nad oedd ByIG yn casglu gwybodaeth ddigonol am y pwnc. Awgrymwyd fod asiantaethau eraill yn ymhél â'r gwaith hwn megis LICC a Chanolfannau CiO. Nododd ByIG, fodd bynnag, ei fod wedi ceisio sicrhau mwy o gysondeb o ran cynllunio materion staffio a datblygu sgiliau iaith yn y blynyddoedd diwethaf drwy ofyn am wybodaeth fanylach mewn cynlluniau iaith a SSI mewn nifer o achosion. Nodwyd bod cyfran helaeth o gyrrff cyhoeddus mawr un ai wedi, neu yn y broses o ddatblygu SSI yn 2009.

Er na welwyd effaith datblygu strategaethau hyfforddiant yn y rhan hon o'r astudiaeth, y gobaith oedd y byddai ByIG / CyG, yn arwain ar sefydlu SSI cadarnach a fyddai'n caniatáu i'r sefydliadau eu hunain ac i ByIG / CyG ddatblygu cyfundrefnau cynllunio hyfforddiant cryfach.

Yn 2015, cysylltodd yr ymchwilydd â'r 12 sefydliad a oedd yn destun yr ymchwil yn Rhan 2, Pennod 4, i ganfod pa rai oedd wedi datblygu Cynllun Hyfforddi neu SSI ffurfiol a chynhwysfawr. O blith y 9 nad oedd a threfniadau o'r fath yn 2009/10, doedd yr un sefydliad wedi datblygu cynllun hyfforddiant strategol a chyflawn, a hynny 6 blynedd yn ddiweddarach.

Agwedd 7 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y broses o ddewis cwrs pwrpasol i ateb gofynion hyfforddi staff?

Ni chafwyd ymateb uniongyrchol i'r cwestiwn hwn ac awgrymwyd, fel yn Agwedd 6 uchod, fod gwaith ar y gweill i roi sylw i hyn.

Agwedd 8 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y drefn o lunio cynllun hyfforddiant cyfansawdd, hirdymor?

Cynigiodd ByIG fod:

“Nifer o gyrff wedi mynd ati o ddifrif i gynllunio rhaglenni hyfforddiant i’r gweithlu ar ffurf rhaglenni hyfforddiant iaith i’r gweithlu, strategaethau sgiliau iaith, mesurau o fewn cynlluniau iaith yn rhan o gynlluniau hyfforddiant cenedlaethol ayyb.

Er hynny, rydym yn ymwybodol fod dysgu iaith yn fater hirdymor. Mae’r ddogfen gyngor ‘Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau’, a gyhoeddwyd ar y cyd rhwng y Bwrdd a Llywodraeth y Cynulliad yn rhoi arweiniad i gyrff ynglŷn â sut i lunio strategaeth a rhaglen hyfforddiant ar gyfer y Gymraeg. Mae’n ddogfen gyngor sy’n rhoi arweiniad i gefnogi ymrwymadau mewn cynlluniau iaith, rydym hefyd yn parhau i gyfeirio cyrff at y Canolfannau Cymraeg i Oedolion am gyngor pellach ar gyfer hyfforddiant.

Un sylw a wneir i’r Bwrdd gan gyrff cyhoeddus yn achlysurol yw bod angen i ddarparwyr hyfforddiant a’r Canolfannau Cymraeg i Oedolion bod yn fwy parod i gydlynu [hyfforddiant] a chefnogi [gweithleoedd].”

Cynigia’r ymchwilydd fod y sylw yn y paragraff olaf uchod yn sylw teg, ond cynigir na ddylai ByIG fod wedi cefnu mor rhwydd â’r agwedd hon o gofio bod monitro hyfforddiant iaith, fel rhan o Gynlluniau Iaith, yn rhan o *raison d’etre* ByIG.

Mae’r sylwadau eraill uchod yn sylwadau ffeithiol ar y broses yn hytrach nag ar ansawdd yr allbwn. Ni chafwyd unrhyw werthusiad o waith cynllunio hyfforddiant unrhyw gorff cyhoeddus, a hynny mae’n debyg oherwydd nad oedd y wybodaeth hon yn eiddo i ByIG. Oherwydd nad oedd ByIG yn cydweithio’n agos â chyrff cyhoeddus ar eu SSI, nac yn eu monitro’n agos, nid oedd ByIG yn ymwybodol o sut yr oedd ei ganllawiau’n cael eu rhoi ar waith, na pha mor effeithiol oedd cyrff cyhoeddus wrth wneud hynny. Fel y nodwyd uchod, roedd yn fwriad gan ByIG i ddatblygu SSI cadarnach, a oedd yn gam i’r cyfeiriad cywir, ond o wneud hynny, byddai wedi bod yn bwysig i ByIG fonitro a gwerthuso eu gweithrediad.

Daeth ByIG i ben cyn i hyn fedru cael ei roi ar waith (ac nid yw CyG wedi rhoi unrhyw sylw i hyn ers hynny).

Agwedd 9 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y broses o adnabod allbynnau hyfforddi mesuradwy a chlr?

Unwaith yn rhagor nododd ByIG nad oedd modd iddo roi barn ar yr agwedd hon gan nad oedd yn casglu gwybodaeth ddigonol am y pwnc. Awgrymwyd eto fod asiantaethau eraill yn ymhél â'r gwaith hwn megis LICC a Chanolfannau CiO, ac y byddent mewn gwell sefyllfa i ddarparu atebion.

Nodwyd hefyd gan ByIG:

“Mae cymhwyster ynghlwm â llawer o gyrsiau hyfforddiant Cymraeg. Y traweffaith ar wasanaethau cyfrwng Cymraeg yw'r peth allweddol fodd bynnag o safbwynt monitro cynlluniau iaith.

Y mesur a ddefnyddir yn y pen draw yw bod mwy o'r gweithlu yn medru Cymraeg ac yn gallu defnyddio eu sgiliau Cymraeg yn y gweithle. Dyna pam fod y Bwrdd o'r farn fod casglu data meintiol yn allweddol i'r maes sgiliau.”

Unwaith yn rhagor, fel yn achos Agwedd 8 uchod, cynigir bod ymateb ByIG uchod wedi dangos difaterwch a diffyg cyfrifoldeb tuag at elfen o'u cyfrifoldebau craidd, sef monitro gweithrediad cynlluniau iaith yn effeithiol.

Credir bod elfen o anghysondeb yn safbwynt ByIG yn yr ystyr ei fod, fel y nodwyd eisoes, wedi cyhoeddi canllawiau statudol o'r hyn ddylai fod mewn CIG, ond, yn nodi mai'r hyn a oedd o ddiddordeb iddynt yn 2009 oedd effaith yr hyfforddiant ar wasanaethau Cymraeg. Gellir deall y safbwynt hwn i'r graddau eu bod eisiau bod yn bragmataidd a chanolbwyntio adnoddau prin ar allbynnau yn hytrach na buddsoddi gormod yn edrych ar fanylion y broses (er na chytuna'r ymchwilydd â hynny a rhoddir manylion am y rhesymau pam yn y casgliadau isod), ond yn allweddol, ni chredir bod y drefn fonitro bresennol i'r cyrff hynny nad ydynt yn destun y safonau iaith eto (e.e. defnydd DIG 4) yn caniatáu iddynt fesur y traweffaith ychwaith.

Agwedd 10 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y broses o fonitro cynnydd dysgwyr?

Er bod yr holiadur yn holi barn ByIG am weithrediad elfen o'r drefn hyfforddiant iaith, roedd yr ymateb a gafwyd yn cyfeirio unwaith eto at gyngor a geir yng nghanllawiau ByIG gan nodi y ceir ynddo arweiniad i sefydliadau. Yn ychwanegol, nodir mai:

“Cyfrifoldeb y cyrff cyhoeddus eu hunain yn y lle cyntaf yw monitro'r ddarpariaeth hyfforddiant a monitro cynnydd swyddogion unigol. Y traweffaith ar niferoedd siaradwyr Cymraeg ac ar ddarpariaeth gwasanaethau yw prif ddiddordeb y Bwrdd.”

Yn anffodus, roedd ByIG wedi osgoi'r cwestiwn a osodwyd yma. Wrth gwrs, deïllir mai cyfrifoldeb y sefydliadau unigol yw ansawdd yr hyfforddiant, ond y nod yma oedd canfod barn ByIG am ansawdd y broses fonitro. Nodir uchod mai “cyfrifoldeb y cyrff cyhoeddus eu hunain yn y lle cyntaf yw monitro'r ddarpariaeth hyfforddiant a monitro cynnydd swyddogion unigol”, ond ni chafwyd unrhyw dystiolaeth gan ByIG fod gwaith monitro manwl 'pellach' wedi cael ei wneud ganddo.

Agwedd 11 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y drefn o gymhwyso'r hyfforddiant a defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle?

Eto, ni chafwyd ateb uniongyrchol i'r cwestiwn hwn. Ymateb ByIG eto oedd nodi bod defnydd y Gymraeg yn y gweithle y tu hwnt i ofynion statudol cynllun iaith. Mae'r atebion a gafwyd gan ByIG o dan Agwedd 9 a 10 uchod, gyda chyfeiriadau at 'draweffaith' a 'chynnydd swyddogion' yn ddigon rhesymol, a byddid yn cytuno â nhw petai hyn yn digwydd. Yn anffodus, roedd ByIG yn trosglwyddo'r cyfrifoldeb i'r cyrff cyhoeddus, ac mae'r astudiaethau meintiol ac ansoddol yn y traethawd hwn yn dangos nad oedd hynny'n digwydd. Yr hyn a geisiwyd gan ByIG oedd eu barn am faes y dylent fod yn gyfarwydd iawn â hi. Aeth ByIG ymlaen i ychwanegu:

“Er hynny mae cyswllt amlwg rhwng defnydd mewnol o'r Gymraeg a safon gwasanaethau cyfrwng Cymraeg. Mae'r Bwrdd wedi cyhoeddi canllaw ar Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog ac wedi cefnogi nifer o brosiectau peilot yn y maes erbyn hyn.”

Tra y cytunir â'r gosodiad hwn, yn anffodus nid oedd yn ymateb i'r pwnc penodol yr holwyd yn ei gylch. Aeth ByIG ymlaen i ddatgan:

“Rydym yn gweithio gyda nifer cynyddol o sefydliadau ar gynlluniau gweithleoedd mewnol ac mae hyfforddiant yn rhan allweddol o hynny.”

Roedd hyn o ddiddordeb i'r adran hon o'r astudiaeth er mwyn canfod sut oedd unrhyw rai o'r cynlluniau gweithleoedd dwyieithog yn ymdrin â hyfforddiant iaith i'w staff. Mae canllawiau ByIG ar *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog* (2009b) yn cyfeirio'n benodol at hyfforddiant iaith ac at y cymorth y gall y Canolfannau CiO ei gynnig, ond nid oes cyfeiriad at hyfforddiant iaith yn y canllawiau a'r nodiadau esboniadol a gyhoeddwyd gan y Bwrdd (2010b) ar gyfer y cynlluniau gweithleoedd dwyieithog. O'r adroddiad gwreiddiol a gomisiynodd ByIG gan Gwmni Iaith (2007) er mwyn gwerthuso'r prosiect peilot gyda Heddlu Gogledd Cymru a Chyngor Sir Ceredigion, ychydig iawn o gyfeiriad a gafwyd at gynllunio hyfforddiant iaith, ond yn hytrach gyfeiriadau at gefnogaeth y ddau sefydliad tuag at ddysgwyr ac at lwyddiannau arbennig. Aethpwyd yn ôl at ByIG i holi am fanylion gweithleoedd a oedd wedi cynnwys hyfforddiant iaith staff fel rhan o'u prosiect, ond yn anffodus, o dderbyn manylion y cynlluniau gweithleoedd gan ByIG, gwelwyd nad oedd yr un yn ymdrin â hyfforddiant iaith.

Agwedd 12 - Beth ydy barn ByIG am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith o safbwynt y drefn o gefnogi dysgwyr o fewn y gweithle?

Wrth edrych yn olaf ar yr agwedd hon, ni chafwyd barn gan ByIG ar y mater hwn ychwaith, ond yn hytrach ddatganiad am y math o drefniadau a oedd mewn lle. Yr unig sylw perthnasol a gafwyd oedd bod ByIG yn cefnogi:

“Prosiectau i sefydlu trefniant hyrwyddwyr a phencampwyr iaith o fewn gweithleoedd. Mae'r unigolion hyn yn aml yn gweithredu fel mentoriaid i ddysgwyr. Mewn rhai achosion ceir swyddogion cyflogedig llawn amser yn ymgymryd â gwaith o'r fath.”

Casgliadau

Cyflwynir y casgliadau canlynol ar sail tystiolaeth a gasglwyd gan yr ymchwilydd gan ByIG; corff a ddaeth i ben yn 2012. Mae CyG wedi etifeddu'r cyfrifoldeb am fonitro gweithrediad CIG (a bellach yn monitro gweithrediad y safonau iaith yn y sectorau hynny sy'n eu gweithredu hyd yma) ac mae unrhyw argymhellion yn y casgliadau felly'n berthnasol i CyG adeg cyhoeddi'r ymchwil hwn.

Gellir crynhoi casgliadau'r dadansoddiad uchod fel a ganlyn:

- Nid oes unrhyw dystiolaeth o'r rhan hon o'r astudiaeth fod ByIG wedi cysylltu ag unrhyw gorff cyhoeddus i ganfod mwy o wybodaeth am hyfforddiant iaith y tu draw i nifer y dysgwyr a'u lefelau
- Y gwendid sylfaenol o ran ByIG yw eu bod wedi nodi, yn ogystal â gofyn am nifer y dysgwyr a'u lefelau, y byddant yn dibynnu ar drefnau cwyno ac yn defnyddio'r cyfarfodydd adborth er mwyn casglu rhagor o wybodaeth am weithrediad CIG (gan gynnwys agweddau hyfforddiant iaith). O'r ymchwil a wnaed gyda'r 12 corff cyhoeddus yn Rhan 2, Pennod 4 yr astudiaeth hon, ni chafwyd unrhyw dystiolaeth o gŵyn mewn perthynas â (diffyg) hyfforddiant iaith nac yn sicr dystiolaeth fod unrhyw drafodaethau wedi eu cynnal ynghylch hyfforddiant iaith. Holwyd am hyn yn benodol. Yn wir, nododd mwyafrif y rhai a holwyd fod y cyfarfod adborth yn canolbwyntio ar feysydd ble mae'r sefydliad ei hun wedi amlygu gwendid
- Er i ByIG gyhoeddi arweiniad fel rhan o'i werthusiad o'r adroddiadau monitro, a oedd yn gam cadarnhaol ymlaen; yr hyn yr oedd ei angen oedd strwythur clir ar gyfer adrodd gan ddynodi'n glir pa wybodaeth yn union yr oedd ei hangen. Roedd tuedd, fel arall, i ByIG fod yn ymatebol trwy argymhell rhai arferion da mewn adroddiadau monitro, yn hytrach na bod yn rhagweithiol a chyflwyno arferion da y disgwyliid eu gweithredu. Yr hyn sy'n resyn yw bod cyfle euraid wedi ei golli i gyhoeddi arweiniad cadarn iawn ar sail gwaith Cwmni Iaith (2006)
- Nid oedd trefn ByIG o fonitro cynnydd yn erbyn ymrwymadau a thargedau CIG yn un mor effeithiol ag y gallasai fod. Adnoddau cyfyngedig iawn a oedd gan ByIG i arolygu gweithrediad CIG a dylai hynny, ynddo'i hun, fod wedi arwain at ddulliau mwy cynnil o gyflawni'r gwaith, fel bod gwaith arolygu manwl yn cael ei wneud ar agweddau

penodol, yn hytrach nag arolygu cyffredinol, ac arwynebol ar adegau, nad oedd yn rhoi darlun clir o anawsterau gwirioneddol. Yn ystod y cyfnod pan wnaed yr elfen hon o'r ymchwil hwn, a chymryd hyfforddiant iaith fel enghraifft, cynigir ei bod hi'n rhy hawdd i gyrff cyhoeddus 'dicio'r blychau' penodol a bodloni ByIG ond heb wneud unrhyw wahaniaeth gwirioneddol o safbwynt gwella gwasanaethau dwyieithog i'w cyhoedd. Credir bod hyn yn un o wendidau sylfaenol rheolaeth y CIG, nad oedd, o'r dystiolaeth gadarn a gasglwyd yn yr ymchwil hwn, wedi cael sylw cadarn gan ByIG

- Cynigir yn gryf y dylai ByIG fod wedi ail ystyried ei ddulliau o fonitro cynnydd y CIG a mabwysiadu dulliau tebyg i Estyn (2005) neu Swyddfa Archwilio Cymru (2010) sy'n dewis sampl o ddata i'w arolygu, gan wneud hynny'n fanwl iawn, a hynny un ai'n flynyddol neu bob 3 neu 5 mlynedd, yn ddibynol ar y cyd-destun. Mae tystiolaeth Estyn (2010) yn awgrymu bod cyfranddeiliaid o blaid y math yma o arolwg a'i fod yn arwain at arolygu sy'n addas i bwrpas. Gwerth hyn fyddai:
 - creu adroddiadau adborth gwrthrychol a manwl y byddai'n rhaid i gyrff cyhoeddus ymateb iddynt
 - rhoi gwell dealltwriaeth i ByIG am weithdrefnau ymarferol
 - cyfleu neges glir i gyrff y sector cyhoeddus y byddant yn destun arolwg manwl o ryw agwedd o'u gwasanaeth o fewn cyfnod penodol.

Mae hon yn agwedd y dylai CyG ei hystyried a bydd hyn yn cael sylw ym Mhennod 7 isod.

- Roedd y cyrff cyhoeddus a holwyd yn y rhan hon o'r astudiaeth yn unfrydol eu barn fod proses arolygu ByIG yn un ddibwys, ond beichus, gan fod yr adroddiadau adborth a dderbyniwyd at ei gilydd ond yn adleisio'r hyn a gyflwynwyd i ByIG yn y lle cyntaf h.y. os oedd corff cyhoeddus yn amlygu gwendid, ymateb ByIG yn amlach na pheidio oedd gofyn i'r corff cyhoeddus roi sylw i'r gwendid. Roedd ByIG, oherwydd diffyg adnoddau, ac oherwydd y dull hollgynhwysol a ddefnyddiwyd ar gyfer monitro, yn gorfod dibynnu i raddau helaeth iawn, os nad yn gyfan gwbl, ar y wybodaeth a gyflwynwyd iddo mewn adroddiadau monitro blynyddol, yn hytrach na chraffu ei hun a dilyn trywyddau holi pwrpasol. Yn ychwanegol at hyn, roedd ByIG yn ceisio cyfarfod y cyrff cyhoeddus wyneb yn wyneb, unwaith y flwyddyn, i drafod yr adroddiadau papur, ond roedd y cyfarfodydd wedi eu seilio ar wybodaeth yn yr adroddiadau yn bennaf, ac oni bai fod SyIG yn bod yn agored iawn yn eu

trafodaethau, ni fyddai testun y cyfarfod yn crwydro'n rhy bell oddi wrth yr adroddiadau hynny. Awgrymir bod hyn wedi creu dwy brif broblem:

- Byddai wedi bod yn weddol hawdd i gorff cyhoeddus, nad oedd yn gweithredu ei CIG yn llawn neu'n briodol, guddio hynny oddi wrth ByIG
- I gyrff blaengar, a oedd yn gefnogol i ddarpariaethau eu CIG, nid oedd y drefn yn 2009 yn cynnig model adeiladol lle gellid cydweithio â ByIG er lles y ddwy ochr (oherwydd y canolbwyntiwyd ar gynnwys yr adroddiad yn hytrach na manteisio ar ddatblygu mentrau blaengar.)
- Er parodrwydd llafar ByIG i gydweithio gyda Chanolfannau CiO rhanbarthol er mwyn datblygu cyfundrefn hyfforddi gadarnach o fewn cyrff sector cyhoeddus, am reswm nad oedd yn wybyddus, roedd cyndynrwydd o fewn ByIG i weithredu ar y parodrwydd hwnnw, a hynny er gwaethaf ymdrechion parhaus gan y sector CiO ers sefydlu'r Canolfannau (LICC, 2008b). Diddorol oedd nodi fod ByIG (2007), wrth sôn am hyfforddiant iaith yn y gweithle ac am sefydlu'r Canolfannau CiO yn 2006/07 yn awgrymu mai "amserol felly fyddai agor trafodaeth gyda'r canolfannau hyn yng nghyd-destun gweithio mewn partneriaeth". Ni welwyd unrhyw awydd gan ByIG wedi hyn, hyd at ddiwedd ei fodolaeth yn 2012, i gydweithio'n rhagweithiol gyda maes CiO, ac mae'r cyndynrwydd yn parhau o du CyG hefyd (adeg cwblhau'r traethawd hwn) o ran cydweithio ar y safonau iaith newydd (gweler Pennod 7 isod)
- Roedd camau fel cyflwyno argymhelliad i gyrff cyhoeddus gyflwyno gwybodaeth yn eu hadroddiadau monitro am draweffaith hyfforddiant ar staff yn gam cadarnhaol ymlaen. Tybed, fodd bynnag, a fyddai'n fwy effeithiol bellach i CyG gyflwyno argymhelliad bod pob corff cyhoeddus yn llunio cynllun hyfforddi, a fyddai'n sail i'r safonau iaith, a fyddai'n manylu ar y broses gynllunio yn ei chyfanrwydd, gan gynnwys ystyriaethau strategol, ariannol, demograffaid a chymdeithasol etc, yn ogystal â manylu ar y traweffaith? Er bod perygl i adroddiad ynghylch traweffaith yr hyfforddiant fod yn oddrychol ei natur, gellid sicrhau bod cynllun hyfforddi yn llawer iawn mwy strategol a mesuradwy ei naws. Byddai hefyd yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol at ddibenion cynllunio i'r sefydliad ac yn darparu gwybodaeth o ansawdd i CyG at ddibenion monitro, ochr yn ochr â'r safonau ffurfiol
- Cyhoeddodd ByIG ganllawiau hyfforddi arbennig o ddefnyddiol yn 2001 a chynigir y gallai CyG fynd yn ôl at y rhain a'u diweddarau gydag argymhellion Cwmni Iaith a'u

cylchredeg unwaith yn rhagor. Byddai'r ddogfen hon o gymorth mawr i'r sefydliadau a gyfrannodd at y rhan hon o'r astudiaeth gan i'r ymchwil hwn amlygu nifer o fylchau yng nghyd-destun canllawiau a chyngor ByIG. Tybir fod bodolaeth y canllawiau hyn, o leiaf yn rhannol, yn ganlyniad i geisio sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion statudol. Yr hyn a fyddai'n cryfhau'r ddogfen hon bellach fyddai cynnwys arferion da sydd wedi'u datblygu er pan gyhoeddwyd y canllawiau yn 2001

- Wrth fesur 'traweffaith' y cynlluniau hyfforddiant iaith, roedd ByIG fwy neu lai yn llwyr ddibynnol ar ddata meintiol syml, a oedd yn edrych ar nifer y dysgwyr ac ar ba lefel yr oeddynt. Roedd ByIG yn amddiffynnol iawn wrth ateb cwestiynau a oedd yn holi am agweddau mwy ansoddol megis mesur allbynnau'r hyfforddiant, mesur cynnydd dysgwyr a gwerthuso sut yr oedd yr holl fuddsoddiad arian ac amser yn cael ei gymhwyso i'r gweithle. Nodwyd mai cyfrifoldeb sefydliadau unigol oedd gwneud y gwaith hwn. Cytunir gyda'r gosodiad hwn; dylai gweithleoedd wneud hyn er mwyn mesur llwyddiant eu cynlluniau hyfforddi, ond cynigir hefyd y dylai hyn fod wedi bod yn elfen greiddiol o fonitro allanol hefyd. Ni chredir y gall CyG "fesur y traweffaith ar niferoedd siaradwyr Cymraeg" heb fonitro'n fwy manwl a thrwy edrych ar agweddau mwy ansoddol.

RHAN 2 – Cyfweiliad gyda Prif Weithredwr Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Cyd-destun

Cynhaliwyd y rhan hon o'r astudiaeth er mwyn ychwanegu at y corff o ddata a gasglwyd er mwyn gwella dilysrwydd y dystiolaeth a oedd ar gael a hynny gyda golwg ar sicrhau canfyddiadau cwbl gadarn. Gan fod y dystiolaeth a gasglwyd yn yr ymchwil hwn at y pwynt hwn yn tueddu i adlewyrchu'n anffafriol ar ByIG, teimlwyd bod angen sicrhau dadansoddiad cytbwys a gwrthrychol, a phenderfynwyd gwneud hynny trwy gynnal cyfweiliad pellach gyda Prif Weithredwr ByIG.

Er mwyn rhoi cyfle i'r Prif Weithredwr baratoi yn briodol a medru ymateb yn llawn i gwestiynau, anfonwyd nodiadau cefndirol ac atodlen gyfsweld ato ymlaen llaw (gweler Atodiad 4), a chynhaliwyd y cyfweiliad ar 7 Ebrill 2011. Roedd y cwestiynau yn seiliedig yn

bennaf ar y canfyddiadau yn Rhan 1 uchod, ac mae'r testun isod yn ddadansoddiad o ymateb y Prif Weithredwr i'r cwestiynau hyn, wedi'i rhannu yn themâu penodol.

Y Canfyddiadau

Mesur traweffaith hyfforddiant

Roedd ByIG, mewn dogfennau crynodol fel '*Gorolwg o Adroddiadau Monitro Blynyddol 2008/09 – awdurdodau lleol*' (ByIG, 2009ch), ac yn ei ymateb i holiadur gwreiddiol yr ymchwilydd (Rhan 1 uchod) ac yn y cyfweiliadau gwreiddiol gyda staff ByIG, yn nodi'n gyson fod mesur traweffaith y cyrsiau hyfforddiant iaith yr un mor bwysig, os nad yn bwysicach, na mesur dangosyddion perfformiad moel. Fodd bynnag, ni chafwyd unrhyw dystiolaeth fod y traweffaith yn cael ei fesur gan ByIG.

Mewn ymateb i hyn, cynigiodd y Prif Weithredwr fod bwriad yn wreiddiol i fesur effaith yr hyfforddiant mewn modd cyson gyda phob corff ar draws sectorau penodol a hynny er mwyn medru gwneud cymariaethau ystyrlon. Un o'r cymhellion dros wneud hyn oedd er mwyn medru cysylltu hyfforddiant ieithyddol gyda sgiliau ieithyddol y gweithle gyda golwg ar atgyfnerthu pwyslais ByIG ar gynyddu defnydd y Gymraeg yn y gweithle.

O holi am fesur traweffaith hyfforddiant iaith, a beth yn benodol yr oedd ByIG yn ceisio ei fesur, cafwyd ymateb annisgwyl ond gonest yn nodi nad oedd gan ByIG yr arbenigedd i fesur traweffaith hyfforddiant iaith ac nad oeddent "wedi dadansoddi hyn ddigon manwl" ac mai "un o'r diffygion mawr yn ein strwythurau ni drwyddi draw ydy nad oes yna fesur cynnydd mewn unrhyw ffordd...does dim cadw cofnod o lefel cyrhaeddiad nac o ba gynnydd sydd wedi ei wneud". Aeth ymlaen i nodi, oherwydd hyn, bod staff ByIG yn dibynnu ar ddadansoddiad y cyrff cyhoeddus eu hunain i wneud hyn. Wrth i'r ymchwilydd awgrymu fod gan y cyrff cyhoeddus, yn gyffredinol, lai o arbenigedd na ByIG i wneud hyn, derbyniodd y Prif Weithredwr fod hyn yn agwedd o waith ByIG a oedd wedi methu ac awgrymodd y dylai fod llawer iawn mwy o gydweithio wedi bod gyda maes CiO; gan gydnabod fod methiannau wedi bod yn y cyswllt hwn pan soniwyd bod nifer o ymdrechion wedi bod o du'r Canolfannau CiO i gydweithio.

Yn hyn o beth, cytunodd y Prif Weithredwr fod diffyg cydweithio wedi bod o safbwynt y 'gorfodwr' (ByIG) a'r 'hwylusydd' (y Canolfannau CiO), ac "efallai fod yna dipyn o 'fudge' wedi bod yn y gorffennol" gyda LICC, ByIG na'r Canolfannau CiO yn siŵr o'u cyfrifoldebau yn y cyd-destun hwn. Awgrymodd efallai mai'r hyn yr oedd ei angen wrth edrych ymlaen oedd asiantaeth, a fyddai â'r ystod o arbenigeddau angenrheidiol, er mwyn ymateb yn rhagweithiol i'r agenda hon. Yn wir, fel un a oedd yn gysylltiedig â thrafodaethau gyda LICC ar greu'r Canolfannau CiO yn 2005, nododd y Prif Weithredwr mai un agwedd o'r strwythur nad ymddangosodd yn y diwedd oedd 'mecanwaith' (uned) yn y canol a fyddai'n cyflawni'r rôl ddeublyg o reoleiddio a hyrwyddo, gan feithrin arbenigedd mewn meysydd penodol megis hyfforddiant iaith yn y gweithle. Penderfynwyd peidio gwneud hyn ac o'r herwydd nid yw'r arbenigedd cyfannol erioed wedi cael cyfle i ddatblygu. Awgrymodd ei fod yn "un darn o'r jig-so ieithyddol a oedd ar goll yng Nghymru". Nododd ymhellach y gellid dysgu o fodelau mewn gwledydd eraill e.e. Gwlad y Basg, lle mae monitro cynnydd yn rhan greiddiol o'u systemau.

Dylid nodi fod yr 'uned' ganolog hon bellach yn ei lle yn dilyn adolygiad y Llywodraeth o faes CiO (LIC, 2013), a'i bod wedi ei sefydlu dan adain Prifysgol y Drindod Dewi Sant ym mis Mai 2015, gan ddwyn yr enw 'Canolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol'.

Wrth dderbyn felly nad oedd traweffaith hyfforddiant iaith wedi cael ei fesur, nododd y Prif Weithredwr "yn bendant" fod ByIG wedi methu mesur effeithiolrwydd hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus ac yn anffodus nad oedd y dull hwn o weithredu "yn rhan o'r seicoleg na'r cyfundrefnau ar hyn o bryd".

Dangosydd yr Iaith Gymraeg 4

Yn wyneb yr uchod, holwyd beth oedd barn y Prif Weithredwr am werth yr unig fesurydd ffurfiol sydd ar gael i fesur hyfforddiant iaith, sef dangosydd yr Iaith Gymraeg rhif 4. Ei adwaith diflewyn ar dafod i'r cwestiwn hwn oedd nad oedd y dangosydd wedi llwyddo o gwbl, a'r cwbl yr oedd yn ei gyflawni oedd "gwneud i gyrff feddwl" a gosod rhyw fath o nod o ran hyfforddiant eu staff. Nododd hefyd fod y ffigurau yn medru cuddio'r sefyllfa wirioneddol oherwydd nid oedd gwir allu ieithyddol staff yn cael ei fesur, nac ychwaith eu

defnydd ohoni. Cydnabu hefyd fod y mesurydd yn agored i gael ei gamddefnyddio gan gyrff cyhoeddus gan nad oedd modd i ByIG wirio'r ffigurau.

Dulliau eraill o gasglu gwybodaeth am hyfforddiant iaith

Roedd y dystiolaeth a gasglwyd o'r holiadur a'r cyfweiliadau gwreiddiol gyda staff ByIG yn cynnwys cyfeiriad at ddulliau eraill o gasglu gwybodaeth am hyfforddiant Cymraeg a hynny oedd trwy gyfrwng cwynion, gwaith (astudiaethau) annibynnol ac adroddiadau monitro. Roedd yr ymchwilydd yn ansicr am y dystiolaeth hon am ddau reswm; (a) oherwydd na lwyddwyd i gasglu unrhyw dystiolaeth am gwynion na gwaith annibynnol a dderbyniwyd neu a wnaed gan ByIG, na derbyn na chanfod unrhyw wybodaeth fanwl, y tu draw i fanylion y dangosydd rhif 4, a (b) oherwydd nad oedd hi'n glir sut y gallasai ffynonellau o'r fath fesur llwyddiant unrhyw gynlluniau hyfforddiant iaith.

O ganlyniad i hyn, roedd hi'n bur amlwg mai'r unig wybodaeth a gasglwyd oedd nifer y dysgwyr a'u lefelau. Cadarnhaodd y Prif Weithredwr hyn wrth honni "pan mae'n dod i bobl, a sgiliau iaith pobl, dyna lle mae Cynlluniau iaith ar eu gwannaf". Ymhelaethodd ar hyn trwy awgrymu, wrth weithredu CIG, fod cyrff yn "tueddu i ganolbwyntio ar natur y gwasanaeth yn hytrach na sut mae'r corff yn delio gydag unigolion". Roedd hyn, fodd bynnag, yn cydnabod fod gwendidau yn bodoli (i ryw raddau, a byddai'n amrywio o un corff i'r llall) yn yr isadeiledd (h.y. y gweithlu) a oedd i fod i gynnig y gwasanaeth i'r cyhoedd. Roedd ffocws ByIG yn glir ar ddarparu gwasanaeth ac nid ar ddarparu gweithlu dwyieithog, er y byddid yn dadlau fod y ddau yn gysylltiedig â'i gilydd. O'r herwydd, roedd y lefel isel iawn o sylw a roes ByIG i faes hyfforddiant iaith staff yn medru tanseilio ymdrechion cyrff penodol i ddarparu gwasanaeth yn y Gymraeg.

Ychwanegodd y Prif Weithredwr hefyd na fyddai ByIG wedi cynnal ymchwiliad i faes hyfforddiant iaith gan fod hwn yn fater a oedd yn ymwneud ag unigolion o fewn y sefydliadau. Yn hytrach, cynhaliwyd ymchwiliadau mewn achosion "mwy difrifol", a oedd yn ymwneud â'r gwasanaeth cyhoeddus.

I gloi, cadarnhaodd y Prif Weithredwr eto nad oedd y sefyllfa yn foddhaol iawn o safbwynt hyfforddiant iaith, ond bod enghreifftiau o arfer da mewn cyrff megis Cyngor Cefn Gwlad

Cymru neu Heddlu Gogledd Cymru, lle'r oedd strategaethau a pholisïau cadarn a chefnogol yn eu lle, yn ogystal ag unigolion gydag arddeliad cryf iawn. Cydnabu fodd bynnag, fod hyn yn digwydd er gwaethaf gofynion ByIG, ac nid o'u herwydd.

Awgrymir fod hon yn enghraifft o ble roedd ByIG yn manteisio ar arferion da a cheisio eu hyrwyddo (sydd yn gam i'w ganmol) yn hytrach na dwyn perswâd cryf iawn ar gyrff cyhoeddus i ddilyn eu hesiampl, a hynny trwy weithio gyda nhw a'u cynorthwyo. Gellid bod wedi gwneud hyn gyda rhai sectorau yn bur rwydd gan fod rhwydweithiau a fforymau sefydlog yn bodoli ar gyfer meysydd megis awdurdodau lleol ac addysg uwch. Gofynnwyd y cwestiwn hwn i'r Prif Weithredwr ac awgrymodd nad oedd gan ByIG y grym i wneud hyn gan mai ymdrin â'r gwasanaeth cyhoeddus y mae CIG, nid y trefniadau mewnol. Heriwyd yr ateb hwn ar y sail bod y trefniadau mewnol yn medru dylanwadu ar y gwasanaeth a roddir i'r cyhoedd a bod y ddau yn gysylltiedig, a hefyd gan awgrymu y gellid bod wedi gwneud hyn yn 'wirfoddol' trwy arddel arfer da wrth lunio SSI, ac roedd yn derbyn y safbwynt hwn.

Gorolwg y Bwrdd o reolaeth sgiliau dwyieithog

Yn 2007, cyhoeddodd ByIG *Gorolwg o reolaeth sgiliau dwyieithog: argraffiadau ac arfer da*, adroddiad a oedd yn crynhoi ei argraffiadau ac arfer da mewn cyrff cyhoeddus, ac ynddo adroddwyd nad oedd digon o gynllunio ac adrodd am lefelau sgiliau dwyieithog yn digwydd o fewn sefydliadau. Holwyd y Prif Weithredwr pa gamau yr oedd ByIG wedi eu cymryd er mwyn unioni'r diffyg hwn o safbwynt hyfforddiant iaith yn benodol. Roedd yn gweld hwn yn faes lle'r oedd wedi bod yn "taro mhen yn erbyn wal frics ers 1994" ac o safbwynt hyfforddiant iaith "dwi ddim yn credu ein bod ni wedi symud ymlaen nemor ddim o gwbl...rydan ni'n mynd rownd mewn cylchoedd yn y maes yna". Roedd hyn yn sicr yn cadarnhau argraffiadau'r ymchwilydd, ond hefyd yn cadarnhau, er gwaethaf astudiaeth gan ByIG a oedd wedi amlygu diffygion, nad oedd dim camau wedi eu cymryd i geisio'u datrys.

Monitro gwybodaeth ansoddol

Roedd yr ymchwilydd hefyd yn awyddus i gael barn y Prif Weithredwr am yr awgrym fod colli cyfle wedi bod wrth gyflwyno Dangosydd yr Iaith Gymraeg 4 fel yr unig fesurydd, ac nad oedd unrhyw ystyriaeth yn cael ei rhoi i ansawdd y trefniadau hyfforddiant iaith, er gwaethaf cyngor gan ByIG ynghylch sut i gynllunio hyfforddiant yn ei ddogfen *Hyfforddiant*

laith yn y Gweithle: Canllawiau (2001). Holwyd hyn yn benodol oherwydd bod ByIG wedi comisiynu adroddiad gan Gwmni Iaith (2006) lle cafwyd argymhelliad y dylid mesur agweddau ansoddol yn ogystal â meintiol.

Teimlai'r Prif Weithredwr mai dogfen i'r cyrff cyhoeddus oedd y Canllawiau ac nad swyddogaeth ByIG oedd sicrhau fod popeth yn cael ei weithredu. Serch hynny, cydnabu nad oedd y ddeialog wedi digwydd yn iawn rhwng ByIG a'r cyrff cyhoeddus a chyda'r Canolfannau CiO (ar ôl eu sefydlu yn 2006), er mwyn sicrhau bod modd manteisio i'r eithaf ar y Canllawiau. Dyma, yn ei farn ef, oedd y cyfle a gollwyd er mwyn sicrhau bod hyfforddiant iaith yn cael ei gynllunio yn fwy effeithiol. Yn lle hynny, cafwyd y pwyslais ar weithredu'r CIG o safbwynt cyflwyno gwasanaethau, a cholli cyfle o ran gweld hyfforddiant iaith fel cyfle i wneud gwaith datblygol gyda chyrff cyhoeddus.

Awgrymwyd wrtho y gallai ByIG, o fod wedi gweithredu ar y Canllawiau a'r adroddiad uchod, fod wedi sicrhau bod y cyrff cyhoeddus mwyaf blaenllaw o safbwynt dylanwad e.e. awdurdodau lleol, y sector iechyd; yn creu SSI neu gynlluniau hyfforddiant iaith cadarn, a bod ByIG wedyn yn gofyn am adroddiadau blynyddol manwl ar sail y dogfennau hyn, a fyddai'n cynnig data llawer iawn mwy ansoddol. Atebodd y Prif Weithredwr trwy ddweud fod hyn heb ddigwydd oherwydd nad oedd ByIG yn argyhoeddedig y byddai pob corff cyhoeddus yn medru cyflawni hyn a chyflwyno adroddiadau. Roedd yr ymchwilydd yn anghytuno â'r farn hon gan ei fod o'r farn fod hyn yn arwydd o ddiffyg cydweithio a diffyg rheolaeth. Gellid bod wedi peilota'r model gyda nifer fach o gyrff, a chynnig arweiniad gan staff ByIG er mwyn sicrhau ei fod yn gweithio. Gellid wedyn fod wedi ei gyflwyno'n ehangach. O holi pa gamau y gellid eu cymryd wrth symud ymlaen, "dim lot" oedd ymateb y Prif Weithredwr oherwydd o brofiad, awgrymodd fod nifer o gyrff yn addo cymryd camau mewn sefyllfaoedd tebyg, ond mewn gwirionedd, prin iawn oedd y cyrff a oedd yn glynu wrth eu haddewidion yn llawn. Nododd ei "fod yn broses rhwystredig o'n rhan ni oherwydd mae cyrff yn ei ffeindio hi mor anodd i gael strategaeth ystyrlon ac i'w gweithredu hi. Mae gyda ti rhai cyrff sy'n cael strategaeth maen nhw'n ei deall ac mae nhw'n buddsoddi ynddi, ac mae'n gweithio; ond prin yw'r rheiny...mae 98% o gyrff yn rhoi strategaeth yn ei lle ond dy'n nhw ddim yn deall beth mae'n feddwl". Yr unig le y mae prosiectau fel hyn wedi llwyddo ydy lle cafwyd unigolion blaengar a rhagweithiol o fewn cyrff cyhoeddus yn gyrru'r

agenda o dan arweiniad penaethiaid cefnogol, neu lle'r oedd y cyrff hyn yn derbyn grantiau gan ByIG e.e. i hyrwyddo gweithleoedd dwyieithog. Cynigiodd ymhellach fod y maes hwn y tu allan i ofynion statudol y CIG ac na fyddai modd cynnal ymchwiliad i unrhyw fethiannau o'r herwydd. Ni fyddai modd, ychwaith, iddynt fod wedi cynnal archwiliad blynyddol neu ofyn am adroddiadau manylach gan nad oedd sail gyfreithiol gan ByIG i fynnu hynny. Awgrymodd oni bai fod rhywun yn cwyno am yr hyfforddiant iaith, nad oedd lle ganddynt i gynnal archwiliad. Credir bod elfen o guddio y tu ôl i ddiffyg grym cyfreithiol ByIG yma oherwydd nid oes raid wrth rym statudol er mwyn gweithredu ar gynlluniau hyfforddi effeithiol; mater o ewyllys oedd hyn ar ran ByIG o'i gynnal trwy gytundeb gyda'r cyrff cyhoeddus mwyaf blaenllaw; ond yn amlwg nid oedd hyfforddiant iaith, er gwaethaf canllawiau ByIG ar baratoi a threfnu cyfundrefn hyfforddiant iaith effeithiol, ac er gwaethaf yr ymchwil a gomisiynwyd ganddynt ar y maes, yn cael ei weld fel maes strategol pwysig.

Ymarferion gwirio / archwiliadau

O ystyried fod swm sylweddol yn cael ei wario ar hyfforddiant iaith yn flynyddol yn y sector cyhoeddus (£1M yn genedlaethol yn amcangyfrif ceidwadol iawn), awgrymwyd wrth y Prif Weithredwr y byddai'n rhesymol cynnal ymarferiad gwirio neu archwilio neu gynnal asesiad risg er mwyn edrych ar effeithiolrwydd yr hyfforddiant iaith.

Roedd yn cydnabod y dylid gwneud hyn gan ddweud "pan ti'n edrych ar y maes wrth gwrs, mae'n fuddsoddiad anhygoel o fawr...ac ychydig iawn o fesur sydd wedi bod ar hynny, ac wrth gwrs does gennym ni mo'r arbenigedd yn fewnol" (i fedru gwneud hyn).

Ychwanegodd, "byddwn i bron yn bryderus o'i gynnal e"! Awgrymodd fod lle i ByIG fod wedi gweithio yn agosach gyda chyrff fel y Swyddfa Archwilio Genedlaethol fel bod y cyrff hyn yn gweithio'n agosach gyda'r drefn o weithredu CIG er mwyn sicrhau bod yr hyn a oedd yn cael ei ddarparu yn cynnig gwerth am arian, a bod trafodaethau wedi cael eu cynnal yn ystod 2010/11 i'r perwyl hwn (ond ddaeth dim ohonynt). Dywedodd mai dim ond tuag at ddiwedd ei oes yr oedd ByIG wedi bod yn cael ei weld fel 'rheoleiddiwr' gan y maes rheoleiddio, ond bod hyn yn eironig gan fod ByIG yn dod i ben! Fodd bynnag, nododd y "bydd y gyfundrefn newydd yn llawer iawn mwy seiliedig ar reoleiddiwr".

Yn sicr, awgrymir fod hwn yn gam cadarnhaol iawn gan fod risg anferthol o ofyn i gyrff cyhoeddus fuddsoddi cymaint ar un maes penodol heb wirio i ba raddau yr oedd yn digwydd, beth oedd ansawdd yr hyn a gyflawnwyd, a beth oedd effaith y buddsoddiad.

Prin yw'r dystiolaeth fod Cynlluniau Iaith Gymraeg yn creu gweithlu gyda mwy o sgiliau yn yr iaith Gymraeg

Awgrymwyd wrth y Prif Weithredwr, ar sail ymchwil a wnaed gan Jones (2007) a oedd yn honni mai prin oedd y dystiolaeth ystadegol am effeithiolrwydd CIG i gynyddu cyfleoedd i siaradwyr y Gymraeg ddefnyddio'r iaith, bod yr un egwyddor yn wir yn achos effeithiolrwydd CIG i greu gweithlu gyda mwy o sgiliau Cymraeg. Derbyniwyd y safbwynt hwn ganddo.

Disgwyliad dogfen strategol Llywodraeth y Cynulliad *Iaith Pawb* (LICC, 2003) oedd y byddai ByIG yn darparu asesiad ansoddol o CIG ac y byddai hynny'n naturiol yn cynnwys hyfforddiant iaith. Awgrymodd yr ymchwilydd ei bod yn rhesymol honni nad oedd unrhyw asesu ansoddol o hyfforddiant iaith wedi ei wneud gan ByIG. Cadarnhaodd y Prif Weithredwr nad oedd hyn wedi digwydd o safbwynt CIG yn gyffredinol, heb sôn am ym maes hyfforddiant iaith, a hynny'n syml oherwydd diffyg adnoddau dynol – nid oedd cynnydd arwyddocaol wedi bod yng nghyllid na staff ByIG ers cyhoeddi *Iaith Pawb*, ac ar yr un pryd, roedd nifer y CIG yr oedd yn rhaid i staff ByIG ymdrin â nhw'n flynyddol wedi cynyddu.

Yn ogystal â hynny, gellid dadlau fod *Iaith Pawb*, fel strategaeth, wedi methu i raddau helaeth e.e. gosodwyd targed cwbl anstrategol o gynydd o 5 pwynt canran yn y nifer a fyddai'n siarad Cymraeg erbyn 2011. Wrth i *Iaith Pawb* fethu newid y cyd-destun gwleidyddol a chymdeithasol i'r graddau y bwriadwyd, roedd yn anos i ByIG weithredu'n ddeinamig mewn cyd-destun a oedd yn gymharol ddigyfnewid.

"Cynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus"

Mae canllawiau ByIG ar gyfer creu CIG (ByIG, 1996a) yn cynnwys y geiriau uchod ond awgryma'r ymchwilydd fod anghysondeb ymarferol wedi bodoli gan nad oedd ByIG ei hun yn monitro gweithrediad ei ganllaw ei hun yng nghyswllt hyfforddiant iaith.

Wrth ymateb i hyn, cynigiodd y Prif Weithredwr fod ByIG wedi llwyddo yn achosion y gweithleoedd lle'r oedd "potensial cynnydd", a gwnaed hynny e.e. gyda'r grantiau gweithleoedd dwyieithog. Y tu draw i hyn, cyfaddefodd nad oedd y mater hwn wedi cael ei fonitro, yn arbennig yn y gweithleoedd hynny lle'r oedd yna lai o Gymraeg a lle'r oedd angen uwchsgilio at ddibenion penodol - "dyna lle 'dyn ni ddim wedi gwneud y gwaith ddylen ni fod wedi ei wneud". Eto, roedd yn gweld mai'r rheswm am hyn oedd diffyg arbenigedd, diffyg adnoddau a diffyg corff arall (e.e. asiantaeth ganolog) i gydweithio mewn partneriaeth â ByIG.

Monitro ansawdd y broses cynllunio hyfforddiant iaith

Yn ystod y trafodaethau cychwynnol gyda staff ByIG y manylir arnynt yn Rhan 1 y bennod hon, ac yn yr holiadur a dderbyniwyd ganddynt, ni chafwyd unrhyw ymateb i ymholiadau a chwestiynau ynghylch y drefn o gynllunio hyfforddiant iaith, yn benodol felly agweddau fel dewis a blaenoriaethu staff, dewis cwrs, mapio anghenion hyfforddi unigol dros gyfnod o amser, monitro cynnydd, cymhwyso'r dysgu i'r gweithle a chefnogaeth i ddysgwyr yn y gweithle. Roedd yr ymchwilydd yn awyddus felly i godi hyn gyda'r Prif Weithredwr gan fod yr agweddau hyn yn allweddol i lwyddiant hyfforddiant iaith.

Cyfaddefodd y Prif Weithredwr nad oedd ByIG yn monitro'r agweddau hyn a hynny oherwydd rhesymau a oedd eisoes wedi eu crybwyll, sef nad oedd hwn yn faes statudol, ac nad oedd yr amser na'r arbenigedd gan staff ByIG i ymdrin â hyn. Unwaith yn rhagor, awgrymir bod ymagwedd o'r fath tuag at faes sy'n rhan o CIG yn afresymegol ac yn anghyson oherwydd mae hyfforddiant iaith yn rhywbeth y mae'n rhaid i bob corff cyhoeddus roi sylw iddo yn eu CIG; mae dangosydd perfformiad ffurfiol ar ei gyfer; mae arweiniad wedi ei baratoi gan ByIG ar sut i gynllunio hyfforddiant iaith; ac mae adroddiad gan ymgynghorwyr wedi ei gomisiynu ar y pwnc. Y cwestiwn amlwg i'w ofyn oedd pam yr holl sylw a buddsoddiad os nad oedd monitro gwirioneddol a phwrpasol gan ByIG? Tra'n derbyn y cafwyd diffyg arbenigedd gan ByIG a diffyg adnoddau i roi sylw manwl i bob maes o fewn y Cynlluniau Iaith, credir hefyd fod yna le i amau effeithiolrwydd rheolaeth strategol ByIG yn yr achos hwn.

Mae lle i ddadlau hefyd, ym marn yr ymchwilydd, y dylai ByIG fod wedi edrych ar lle mae'r 'difidend ieithyddol' pwysicaf neu fwyaf gwerthfawr i'w chael? Gellid dadlau fod budd eithriadol i'w gael trwy fuddsoddi'n effeithiol mewn hyfforddiant iaith h.y. o'i gynllunio'n iawn, mae'r budd a welir gan gyflogwyr yn mynd i fod yn werthfawr iawn e.e. yn arbennig o safbwynt gloywi neu godi hyder. Mae'n bwysig nodi hefyd, fod peidio cynllunio hyfforddiant iaith yn strategol ac yn effeithiol, yn fuddsoddiad gwastraffus iawn. Roedd y Prif Weithredwr yn derbyn y pwynt hwn ond yn cydnabod nad oedd hyfforddiant iaith yn cael ei weld fel maes blaenoriaeth. Awgrymodd fod ByIG yn ei flynyddoedd olaf, wedi bod yn edrych ar lle gellid cael y "quick wins" a lle gellid dechrau gwaith datblygol mawr y gallai cyrff eraill eu mabwysiadu a'u cynnal.

O ddechrau eto gyda'r drefn o fonitro hyfforddiant iaith; beth fyddech chi'n ei newid?

Holwyd y Prif Weithredwr ynghylch yr hyn y byddai'n ei newid, yn sgil ei brofiad, wrth fonitro hyfforddiant iaith yng nghyd-destun monitro gweithrediad CIG. Ei farn bennaf oedd y dylid bod wedi plethu gwaith ByIG a'r Canolfannau CiO cyn gynted ag y cafwyd cyfle wrth sefydlu'r Canolfannau yn 2006, fel bod modd rhannu arbenigeddau a chreu strwythur symbiotig, effeithiol.

Casgliadau

Yn ei hanfod, roedd y cyfweiliad gyda Phrif Weithredwr ByIG yn cadarnhau canfyddiadau'r cyfweiliadau a'r holiadur blaenorol. Er bod canlyniadau yn siomedig ac yn adlewyrchu'n wael ar ByIG o safbwynt ei reolaeth strategol ar elfen Hyfforddiant Iaith oddi mewn i'r CIG, gwerthfawrogwyd gonestrwydd y Prif Weithredwr a gynorthwyodd yr ymchwilydd i sicrhau barn a darlun clir gwrthrychol.

Gellir crynhoi'r sefyllfa yn daclus trwy ddyfynnu barn a fynegwyd ganddo tua diwedd y cyfweiliad, lle mynegodd "dwi'n meddwl ei bod hi'n deg i ddweud fod y system ddim yn gweithio ar hyn o bryd, ac mae'n siŵr fod gennym ni [ByIG] ran i chwarae yn y methiant hwnnw, ond mae o hefyd yn rhan o fethiant mwy cyfannol dwi'n meddwl o gynllunio pwrpasol" lle mae elfennau o ddeddfwriaeth yn medru cefnogi a chynnal strategaethau hyfforddiant iaith.

Gellir crynhoi'r prif gasgliadau fel a ganlyn:

Casgliad 1

Os nad yw'r cymhelliant gwleidyddol yn bodoli yng Nghymru i greu gweithleoedd ble mae cyfran arwyddocaol o'r gweithlu yn ddwyieithog (e.e. oni fydd y Gymraeg yn sgil hanfodol er mwyn cael swyddi yn y sector cyhoeddus), yna mae'n rhaid sicrhau bod y strwythurau cywir yn eu lle i hwyluso sefyllfa o'r fath. Nid oes strwythur o'r fath yn ei le yng Nghymru ar hyn o bryd ac felly mae'r gyfundrefn yn methu i raddau helaeth. Mae'r diffyg strwythurol hwn yn arwain at aneffeithlondeb ariannol.

Casgliad 2

Roedd diffygion elfennol o du ByIG gan nad oedd yn mesur nac yn monitro llwyddiant trefniadau hyfforddiant iaith mewn cyrff cyhoeddus. Y rheswm a roddwyd oedd diffyg arbenigedd, cyllid a staff i wneud hyn. Ar gyfer y ffordd ymlaen mae angen edrych ar fodelau a fydd yn diwallu anghenion pob parti, a gall hyn gynnwys asiantaeth ganolog (e.e. CDCG) i ymgymryd â'r rôl gynghori a monitro (er bod cwestiynau am briodoldeb cyflawni'r ddwy swyddogaeth), neu gydweithio strwythuredig rhwng Swyddfa CyG a CDCG.

Casgliad 3

Mae'r unig fesurydd o'r holl fuddsoddiad mewn hyfforddiant iaith yn flynyddol, sef Dangosydd yr Iaith Gymraeg 4, yn aneffeithiol a bach iawn yw ei werth gweithredol a strategol. Mae defnydd cyllid cyhoeddus aneffeithiol ar raddfa fawr oherwydd diffyg mecanwaith neu ddull o gynllunio a monitro hyfforddiant iaith yn effeithiol.

Casgliad 4

Roedd pwyslais mawr yn cael ei roi gan ByIG ar ddiffyg pwerau a hawliau cyfreithiol i fynnu bod cyrff yn gweithredu trefniadau hyfforddiant iaith cadarnach, ac mae'r ymchwilydd o'r farn bod elfen fawr o guddio y tu ôl i'r rheswm hwn. Gallai ByIG fod wedi hyrwyddo modelau gwaith neu arferion da yn llawer iawn mwy grymus a chael cydweithrediad cyrff cyhoeddus i raddau helaeth iawn, heb unrhyw bwerau gorfodi, a theimlir bod y sefyllfa hon wedi datblygu oherwydd nad oedd ewyllys i wneud hynny. Yn strategol, credir bod hyn yn benderfyniad annoeth o gofio bod buddsoddiad gan ByIG a'r cyrff cyhoeddus o safbwynt

canllawiau, dangosydd perfformiad, disgwyliadau adroddiadau blynyddol etc. Rhaid cwestiynu synnwyr a gwerth y buddsoddiad oni fesurwyd yr allbwn.

Casgliad 5

Mae angen i'r safonau iaith sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith fod yn effeithiol gan symud oddi wrth y drefn a welwyd o gofnodi deunydd meintiol syml yn unig. Mae cyfle, wrth roi'r safonau iaith ar waith rŵan i gyflwyno trefn sydd yn fwy strategol ei naws, sydd yn sicrhau bod deilliannau clir i sefydliadau sydd yn buddsoddi mewn hyfforddiant iaith i'w staff.

Bellach, mae cyfle i CyG weithio hefo CDCG er mwyn hwyluso hyn. Adeg cyflwyno'r traethawd hwn, er bod y safonau iaith sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith wedi eu sefydlu, nid ydynt wedi cael eu profi eto, ac fel y nodir yn y bennod olaf, awgrymir bod hwn yn faes ymchwil pellach maes o law.

Cloi

Roedd nod deublyg i'r bennod hon gan fod awydd i wirio canfyddiadau cychwynnol yr ymchwil cynradd yr adroddir arno ym Mhennod 4 ac awydd hefyd i gasglu gwybodaeth, barnau a safbwyntiau anwythol gan reoleiddiwr y CIG (ac felly gynlluniau hyfforddiant iaith neu SSI), hyd at 2012 sef ByIG. Casglwyd adborth gan ByIG mewn dwy ffordd; yn gyntaf trwy gyfuniad o gyfweiliad lled-strwythuredig gydag Uwch-Swyddog o fewn ByIG a holiadur ffurfiol a lenwyd ar y cyd rhwng yr Uwch-Swyddog hwnnw a'i gydweithwyr; ac yn ail trwy gyfweiliad lled-strwythuredig gyda Phrif Weithredwr ByIG. Oherwydd bod canfyddiadau'r gwaith ymchwil cynradd yn adlewyrchu'n lled negyddol ar ByIG, roedd natur y cwestiynau, o reidrwydd felly, yn tueddu i holi ynghylch gwendidau neu ffaeleddau'r corff hwn, a gwelwyd bod ymateb cychwynnol ByIG yn tueddu i fod yn amddiffynnol a ddim mor agored ag y byddid wedi ei ddisgwyl. Arweiniodd y cyd-destun hwn at ail ran yr astudiaeth hon sef cyfweiliad gyda Phrif Weithredwr ByIG, a hynny er mwyn rhoi pob cyfle i'r sefydliad ymateb i'r canfyddiadau hyn. Yn y pen draw, cadarnhawyd y canfyddiadau hyn mewn cyfweiliad agored a gonest gyda'r Prif Weithredwr lle cydnabu fod gwendidau elfennol yn y drefn o gyfarwyddo a monitro cyrff cyhoeddus i gynnal cyfundrefnau hyfforddiant iaith effeithiol. Cadarnhawyd canfyddiadau'r ymchwil cynradd yn llawn a thra y gwelwyd fod gwendidau amlwg o du ByIG, cydnabuwyd hefyd nad oedd yr hinsawdd wleidyddol-gymdeithasol yn gymorth i hyrwyddo hyfforddiant iaith. Fodd bynnag, wrth gydnabod nifer o wendidau,

gwelwyd cyfle i'w hunioni yn y dyfodol trwy gyfrwng gweithdrefnau CyG, a hynny trwy sefydlu trefn fonitro gadarn a chynllunio strategol effeithiol y tu ôl i'r safonau sy'n ymdrin ag hyfforddiant iaith.

PENNOD 6

ASTUDIAETHAU ACHOS

Cyflwyniad

Amlygodd y gwaith ymchwil gyda 47 o weithleoedd ym Mhennod 4 wendidau yn safon cynllunio, monitro a chymhwysu'r hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru. Yn ogystal, codwyd cwestiynau am werth yr hyfforddiant i'r gweithlu a gwerth am arian i'r cyflogwr. Fodd bynnag, roedd y gwaith a wnaed hyd yma wedi canolbwyntio ar farnau a safbwyntiau'r cyflogwyr a theimlwyd bod angen cryfhau'r gronfa o dystiolaeth er mwyn bod mewn sefyllfa i gynnig dadansoddiad a chasgliad dilys. O'r herwydd, penderfynwyd cynnal astudiaethau manwl o 3 sefydliad a oedd â CIG ac a oedd yn cynnig hyfforddiant iaith i'w staff, ond gan gasglu data gan y staff a oedd yn dysgu y tro hwn. Y nod oedd ymchwilio'n fanylach i ymdriniaeth y 3 sefydliad o'r agweddau unigol sydd ynghlwm wrth reolaeth strategol hyfforddiant iaith a amlygwyd yn yr ymchwil hyd yma, ac i edrych yn fanylach ar y canfyddiadau a gafwyd ym Mhennod 4.

Er mwyn gwneud hyn, dewiswyd 3 sefydliad gwahanol o safbwynt sector, maint, cefndir ieithyddol ac arbenigedd cynllunio ieithyddol (gweler dadansoddiad cryno yn Ffigur 28 isod). Yn ogystal â chyfansoddiad ieithyddol y gweithlu a natur ieithyddol 'cwsmeriaid' y sefydliad, ystyriaeth arall oedd ethos y sefydliad o ran y Gymraeg a chefnogaeth ac arweinyddiaeth uwch-reolwyr o safbwynt cefnogi a hyrwyddo'r Gymraeg. Fel rhan o hyn, ystyriwyd hefyd a oedd gan y sefydliadau unedau pwrpasol a oedd yn ymwneud â hyrwyddo'r Gymraeg neu a oedd ganddynt uwch swyddogion profiadol ym maes cynllunio iaith. Pwrpas hyn oedd ceisio sicrhau bod amrywiaeth ymhlith y sefydliadau yn y rhan hon o'r astudiaeth yn hytrach na chasglu data gan sefydliadau tebyg i'w gilydd.

Mae'n briodol nodi ar y cychwyn nad yw'r bennod hon yn ddadansoddiad systematig o bolisiau'r tri sefydliad dan sylw, er y cyfeirir atynt lle bo'n briodol, ond yn hytrach yn

	Maint	Dalgylch	Gweithlu	Ethos Cymraeg	Rhugl eu Cymraeg	% y di-Gymraeg sy'n Dysgu Cymraeg	Nifer sy'n Dysgu Cymraeg	Nifer yn Ymateb	% ymateb	Holiadur	Grŵp Ffocws ⁷	Gwnaed y Gwaith
Sefydliad A	Canolig	Ardal	2,300	Cryf	45%	8.54%	108	48	44.4%	✓	✓	Haf 2012 Hyd 2013
Sefydliad B	Mawr	Rhanbarth	16,000	Gwan	16%	0.26%	33	9	27.2%	✓	X	Haf 2013
Sefydliad C	Bach	Cenedlaethol	1,900	Canolig	25%	3.13%	37	13	35.1%	✓	X	Hyd 2013

Ffigur 28 – Crynodeb o broffil y 3 Sefydliad a oedd yn destun astudiaeth achos

⁷ Cynhaliwyd grŵp ffocws gyda Sefydliad A yn unig gan na thybiwyd y byddai nifer ymatebwyr Sefydliadau B ac C yn caniatáu Grwpiau Ffocws hyfyw o ran niferoedd. Gweler cyfeiriad manylach at hyn ar dudalen 241.

ymdriniaeth o'r data a gasglwyd o blith staff yng nghyd-destun polisi hyfforddiant iaith y tri sefydliad.

Defnyddiwyd yr un holiadur (Atodiad 5) gyda staff y tri sefydliad er mwyn casglu gwybodaeth feintiol ac ansoddol. Hyd yma yn y traethawd hwn, canolbwyntiwyd ar gasglu gwybodaeth gan un ai'r cyflogwr a oedd yn trefnu'r hyfforddiant, neu ByIG a oedd yn 'reoleiddiwr' o safbwynt gofynion hyfforddiant iaith yn y CIG. Teimlwyd bod angen casglu data gan y dysgwyr eu hunain hefyd er mwyn cael eu barn ar elfennau ar gynllunio strategol yr hyfforddiant, a hynny fel y rhai a oedd yn destun yr hyfforddiant yn hytrach na'r 'trefnwyr'. Teimlwyd hefyd y byddai cyfuniad o ddulliau o'r math hwn yn cryfhau dilysrwydd a chadernid y data a gasglwyd.

Mae'r ymchwilydd wedi ceisio cadw'r sefydliadau a gyfranogodd yn y rhan hon o'r ymchwil mor anhysbys â phosibl. Dylid nodi ei bod yn amhosibl gwarantu y byddant yn anhysbys a bod ceisio gwneud hynny wedi bod yn heriol oherwydd maint a natur y sefydliadau mewn ardal ddaearyddol cymharol fach. Er mwyn ceisio sicrhau natur gyfrinachol yr ymchwil a sicrhau bod y sefydliadau mor anhysbys â phosibl, cyfeirir at y tri sefydliad a oedd yn rhan o'r ymchwil fel Sefydliad A, B ac C. Cyfeirir at ddogfennau perthnasol y tri sefydliad (yn y Llyfryddiaeth) yn anhysbys yn yr un modd e.e. *Sefydliad B, Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.*

Fel y nodir uchod yn ffigur 28, roedd canran yr ymatebion gan staff y tri sefydliad yn dderbyniol, ac yn amrywio rhwng 27.2% a 44.4%. Yn achos Sefydliad A roedd y nifer a ymatebodd yn 48, ac yn 9 yn Sefydliad B ac 13 yn Sefydliad C. O ystyried maint y sampl yn Sefydliad A, penderfynwyd cynnal dau grŵp ffocws gyda dysgwyr y sefydliad hwnnw er mwyn ystyried materion a gododd o'r holiaduron, yr oedd yn ddefnyddiol eu gwyntyllu ymhellach (Atodiad 6). Pwrpas hyn oedd er mwyn casglu data ansoddol dwys ychwanegol a fyddai'n gynrychioliadol o ddysgwyr yn y gweithle yn gyffredinol yn hytrach na chael cymhariaeth systematig o'r tri sefydliad dan sylw. Defnyddiwyd y grwpiau ffocws fel rhan o gyfuniad o ddulliau o gasglu data, ac fel y noda Barbour (2007), mae'n fodd o amlygu'r canlyniadau yn dilyn rhan feintiol yr ymchwil. Ystyriwyd hyn eto fel modd o wella

dilysrwydd a dibynadwyedd y data a gasglwyd gyda golwg ar sicrhau gwedd ansoddol yn ogystal â meintiol i'r data a gasglwyd.

Cynhaliwyd y tair astudiaeth i'r tri sefydliad ar wahân dros gyfnod o 18 mis, ac uchod yn ffigur 28 ceir dadansoddiad cryno o broffil y tri sefydliad. Mae'r dadansoddiad yn gyfuniad o ffeithiau meintiol a disgrifiad goddrychol yr ymchwilydd ar sail y data a oedd ganddo. Cyflwynwyd y disgrifiadau goddrychol i geisio gwella cyd-destun y tri sefydliad mewn cymhariaeth â'i gilydd, er mwyn hwyluso dadansoddiad y canfyddiadau a gafwyd.

Mae'r samplau yr ymdrinnir â nhw yn y tri sefydliad yn y bennod hon yn cynnwys dysgwyr ar amrediad o lefelau gallu, o ddysgwyr sy'n dechrau dysgu i'r rheiny sydd â gafael dda ar y Gymraeg. Mae hyn yn nodweddiadol o broffil dysgwyr mewn gweithleoedd sector cyhoeddus yng Nghymru, ac mae'n bwysig bod yn ymwybodol o hynny wrth ystyried dadansoddiad y cwestiynau a godwyd.

Dadansoddiad

Dadansoddwyd yr holiadur fesul agwedd neu gwestiwn a chyflwynir y prif ganfyddiadau yma yn yr un modd, gan gymharu canfyddiadau am y 3 sefydliad. Gweler yn Atodiad 5 gwestiynau'r holiadur yn gyflawn.

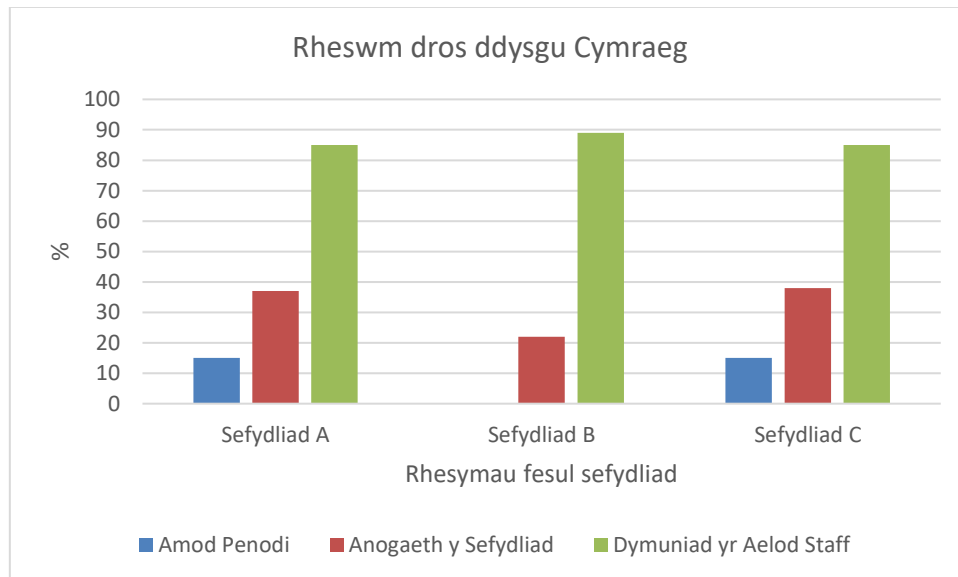
1. Rheswm dros ddysgu Cymraeg

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Amod penodi	7	15	0	0	2	15
Anogaeth y Sefydliad	18	37	2	22	5	38
Dymuniad yr aelod staff	41	85	8	89	11	85
Arall⁸	1	2	0	0	0	0

Ffigur 29 – Rheswm staff dros ddysgu Cymraeg

⁸ Y rheswm dros ddysgu Cymraeg yn yr achos hwn oedd bod yr unigolyn yn gyflogedig gan ddau sefydliad ac roedd un ohonynt yn cynnig y cyfle i ddysgu Cymraeg. Roedd yr unigolyn eisiau medru defnyddio'r Gymraeg yn y ddwy swydd

Y maes cyntaf yr edrychwyd arno oedd y rheswm pam mae'r staff wedi dysgu Cymraeg, a'r hyn a oedd yn arwyddocaol yn y tri sefydliad yma (fel y gwelir yn ffigur 29 uchod⁹) oedd cynifer o staff a oedd yn dysgu oherwydd rhesymau neu ddymuniadau personol (rhwng 85-89% ar draws y tri sefydliad). Golyga hyn, wrth gwrs, y gall y cyflogwyr elwa o'r sgiliau Cymraeg a enillir, ond o bersbectif arall, mae'n awgrymu nad oedd mwyafrif y staff a oedd yn dysgu yn y gweithle yn gwneud hynny am resymau strategol a chynigir efallai fod hyn yn arwydd o ddiffyg strategaeth a gweledigaeth o ran swyddogaeth hyfforddiant iaith wrth gyflawni gwaith cynllunio ieithyddol ehangach tra'n gweithredu CIG. Roedd y canrannau a oedd yn dysgu o ganlyniad i anogaeth gan y sefydliad yn sylweddol is ac yn amrywio rhwng 22-38% rhwng y tri sefydliad. Yn wir, mae'n awgrymu'n gryf nad oedd llyw corfforaethol ar yr hyfforddiant iaith, a bod y mwyafrif llethol yn dysgu oherwydd eu dyhead personol, ac mai prin oedd y flaenoriaeth (fel y nodwyd yn CIG Sefydliad B (2010), er enghraifft) a roddwyd i hyfforddi staff a oedd yn delio gyda'r cyhoedd yn rheolaidd neu i hyfforddi staff lle'r oedd bwloch sgiliau dwyieithog. Roedd CIG Sefydliad B hefyd yn defnyddio geiriau fel



Ffigur 30 – Rhesymau staff dros ddysgu Cymraeg fesul Sefydliad

⁹ Mae cyfansymiau pob colofn yn fwy na chyfanswm y sampl a mwy na 100% oherwydd bod rhai staff yn cynnig mwy nag un ateb

annog a chefnogi yng nghyswllt hyfforddiant iaith yn hytrach nag unrhyw eiriad cadarnach a fyddai'n adlewyrchu bwriad strwythuredig, sy'n awgrymu efallai nad oedd gwir ymrwymiad i roi sgiliau iaith i staff lle'r oedd eu hangen, ac nad oedd defnydd y Gymraeg wedi'i normaleiddio o fewn y sefydliad. Yn yr un modd, yn achos Sefydliad C, roedd CIG y sefydliad (2013) yn nodi dyhead clir o ran sefydlu corff naturiol ddwyieithog a chynyddu cyfran y staff a oedd â'r gallu a'r hyder i siarad ac ysgrifennu Cymraeg. Ac eithrio Sefydliad A, lle'r oedd 15% yn dysgu oherwydd amod penodi, prin oedd y dystiolaeth gan unrhyw sefydliad ei fod yn cynllunio'r hyfforddiant i ymateb i anghenion y cyhoedd.

Mae angen bod yn ofalus wrth ddadansoddi nifer y staff sy'n dysgu oherwydd amod penodi gan fod hyn yn naturiol yn ddibynnol ar nifer y swyddi a lenwir lle mae'r Gymraeg yn hanfodol, a faint o'r rheiny a lenwir gan swyddogion nad ydynt yn siarad y Gymraeg.

Roedd ymateb y staff o'r tri sefydliad yn gymharol debyg yn achos y cwestiwn cychwynnol hwn felly. Roedd dysgu Cymraeg fel amod penodi yn ofyniad prin iawn gyda rhwng 0-15% (n=rhwng 0-7) yn nodi hynny; tra bo anogaeth y cyflogwr yn rheswm gan rhwng 22-38% (n=rhwng 2-18); a rhwng 85-89% (n=rhwng 8-41) o'r staff yn nodi mai eu dymuniad nhw oedd dysgu Cymraeg. Mae ffigur 30 uchod yn dangos rhesymau staff dros ddysgu Cymraeg, fesul sefydliad, mewn ffordd fwy gweledol ac yn amlygu'r patrwm cyson a welwyd.

Ar y naill law, dengys y canfyddiadau hyn gefnogaeth y sefydliadau i'w staff ddysgu Cymraeg, ond, ar yr un pryd dengys ddiffyg cynllunio bwriadol gan y sefydliadau i wella sgiliau ieithyddol y gweithlu yn unol â'u cynlluniau iaith / SSI.

2. Cyngor ymlaen llaw am ddysgu Cymraeg¹⁰

Holwyd y tri sefydliad ynghylch y cyngor a roddwyd i'w staff am ddysgu Cymraeg gan roi sylw i dair elfen benodol oherwydd eu pwysigrwydd wrth baratoi i ddysgu Cymraeg. Yr elfen bwysicaf, o bosibl, yw'r amser mae'n ei gymryd i ddysgu, gan fod perygl i staff ddechrau dysgu gan feddwl mai proses gymharol fer ydy hi, cyn sylweddoli, ar sail dyweder dwyawr o

¹⁰ Gall cyfansymiau'r 'Nifer' ymhob colofn fod yn fwy neu'n llai na maint y sampl perthnasol oherwydd y cynigiwyd un ai fwy nag un ateb neu ddim ateb o gwbl

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Amser i ddysgu	7	15	2	22	2	15
Pa gwrs	29	60	2	22	4	31
Dewis lleoliad ac amser	36	75	5	56	6	46

Ffigur 31 – Cyngor a roddwyd i staff am ddysgu Cymraeg ymlaen llaw

wersi'r wythnos, y bydd hi'n cymryd rhai blynyddoedd i gyrraedd rhuglder. Fel y gwelir o ffigur 31 uchod, dim ond rhwng 15-22% o'r staff yn y tri sefydliad nododd eu bod wedi derbyn cyngor am yr agwedd hon.

Yn achos Sefydliad C, derbyniwyd adborth ansoddol (o'r holiadur) hefyd gan 3 o'r sampl (cydnabyddir nad yw'r nifer yma yn sampl gynrychioliadol) a nododd fod dysgu am 1.5 awr yr wythnos yn annigonol a bod angen cwrs dwysach er mwyn cyrraedd rhuglder o fewn cyfnod rhesymol. Mynegodd yr ymatebwyr hyn y byddai hynny'n sicrhau hyfforddiant galwedigaethol mwy effeithiol.

Roedd canran y staff gafodd wybod am y mathau o gyrsiau a oedd ar gael iddyn nhw yn amrywio'n fawr rhwng y tri sefydliad, (rhwng 22-60%; n=rhwng 2-29). Efallai nad yw'r ffigurau yn rhy annisgwyl o gofio fod y tri yn trefnu hyfforddiant mewnol yn bennaf; Sefydliadau A a B gan eu tiwtor mewnol eu hunain a Sefydliad C yn defnyddio hyfforddiant allanol yn bennaf. Dylid nodi fod Sefydliad A yn caniatáu i staff ddilyn cyrsiau cymunedol allanol os oedd hynny'n fwy cyfleus. Fodd bynnag, ar y cyfan, ymddengys bod y math o gwrs a gynigiwyd yn un yr oedd y tri sefydliad wedi penderfynu arno ymlaen llaw ac felly mae'n bosibl bod hynny'n cwtogi ar ddewisiadau a hyblygrwydd dysgu Cymraeg ac ar gynllunio ieithyddol ehangach e.e. nid oedd Sefydliad C yn cynnig cyrsiau dwys felly byddai'n cymryd cyfnod hirach cyn gweld effaith yr hyfforddiant a sut y byddai'n ymateb i'r anghenion am sgiliau Cymraeg mewnol.

Roedd carfan fwy o'r staff yn y tri sefydliad (rhwng 46-75%; n=rhwng 5-36) wedi derbyn cyngor am amser a lleoliad y cyrsiau. Nid oedd fawr o ddewis gan staff os oedd y cyrsiau

wedi cael eu trefnu'n fewnol yn y gweithle ac eithrio yn achos Sefydliad A lle'r oedd modd dilyn cyrsiau cymunedol allanol, ac adlewyrchir hynny o bosibl yn y ffaith fod 75% o'r staff wedi nodi iddynt dderbyn cyngor.

3. Math o gwrs

Trafodaeth sydd yn parhau'n gyfredol ym maes CiO ydy'r un ynghylch a ddylid defnyddio'r un cwrs i bawb ynta a ddylid teilwra cyrsiau yn ôl y gynulleidfa. Yn yr astudiaeth a noddwyd gan LIC i edrych ar gyrsiau ac adnoddau CiO a'u hadolygu a'u gwerthuso, daeth Mac Giolla Christ et al. (2012) i'r casgliad bod angen un cwrs cenedlaethol ar gyfer CiO. Fodd bynnag, nodwyd hefyd (ibid: 207) "dylid ystyried potensial y cwrs ar gyfer ei drosglwyddo i gyd-destun 'Cymraeg yn y Gweithle'".

Ystyr hyn oedd bod angen medru teilwra'r cwrs cenedlaethol i'w ddefnyddio mewn gweithleoedd a galwedigaethau gwahanol e.e. sectorau iechyd, gofal, llywodraeth leol etc. Yn wyneb y cefndir hwn, penderfynwyd holi barn y dysgwyr eu hunain am hyn, gan ddechrau trwy holi:

- Pa fath o gwrs a ddilynyd?
- I ba raddau yr oedd angen cwrs wedi ei deilwra?

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Cyffredinol	41	85	6	67	12	92
I Grŵp o Staff	7	15	3	33	1	8

Ffigur 32 – Y math o gwrs a ddilynyd

benodol ar gyfer grwpiau bach o staff (unigolyn yn achos Sefydliad C, ond a oedd wedi cyrraedd lefel Meistroli), a hynny yn y gweithle ei hun.

Yn y lle cyntaf, gwelir o ffigur 32 uchod fod mwyafrif y staff yn y 3 sefydliad yn dilyn cyrsiau cyffredinol yn y gymuned¹¹, ond bod lleiafrif (16%, n=11) yn dilyn cyrsiau a drefnwyd yn

	Cytuno'n Gryf		Cytuno		Ansicr		Anghytuno		Anghytuno'n Gryf	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Sefydliad A (n=48)	6	13	5	10	15	31	8	17	14	29
Sefydliad B (n=9)	2	22	1	11	4	45	1	11	1	11
Sefydliad C (n=13)	0	0	3	23	4	31	3	23	3	23

Ffigur 33 - Barn dysgwyr am yr angen am gyrsiau wedi eu teilwra

Holwyd y dysgwyr a oeddynt o'r farn y dylid teilwra cyrsiau i ymateb i faes gwaith a geirfa benodol. Roedd yr ymateb yn amrywio'n fawr (fel y gwelir yn ffigur 33 uchod) gyda'r mwyafrif yn dynodi eu bod yn *ansicr* o'r ateb, a gallai hyn fod oherwydd ansicrwydd am fanteision neu anfanteision cyrsiau wedi'u teilwra neu'n wir oherwydd bod nifer yn dysgu am resymau personol (gweler *Rheswm dros Ddysgu Cymraeg* uchod). Ar un pegwn roedd 34% yn *anghytuno* neu'n *anghytuno'n gryf* tra'r oedd 24% un ai'n *cytuno* neu'n *cytuno'n gryf* y dylid teilwra cyrsiau. Gwelwyd y cytundeb mwyaf o blaid teilwra yn Sefydliad B tra bo dysgwyr Sefydliadau A ac C yn weddol gyfartal eu hanghytundeb am deilwra cyrsiau. Mae'r data hwn yn amlygu ansicrwydd y dysgwyr yn y tri sefydliad a holwyd. Er gwybodaeth, yn achos Sefydliad B, roedd y 9 a ymatebodd i'r rhan hon o'r astudiaeth i gyd yn ddysgwyr ar lefel Canolradd, Uwch a Meistroli, (sef lefelau uwch); y lefelau lle mae'r patrymau iaith a'r eirfa elfennol eisoes ganddynt, a lle felly y byddai cyrsiau wedi eu teilwra yn fwy addas. Fodd bynnag, nid oedd atebion y 9 yn gwyro tuag at gefnogaeth am gyrsiau wedi'u teilwra; yn wir, roeddynt yn cynnig trawstoriad o farnau fel yr adlewyrchir yn ffigur 33.

¹¹ Mae cyrsiau i staff gweitheloedd yn tueddu i gael eu cynnal mewn un o ddwy ffordd; un ai yn gorfforol fel grŵp yn y gweithle ei hun, neu drwy ryddhau staff i ymuno â chyrsiau cymunedol. Fel arfer, cymerir yr ail opsiwn am resymau ymarferol e.e. niferoedd yn rhy fach i gynnal grŵp mewnol neu hwylystod i'r aelod staff. Fodd bynnag, at ddibenion yr ymchwil hwn, ystyrir y ddau fath yn hyfforddiant iaith yn y gweithle.

Yn yr achos hwn, nid oedd gan y mwyafrif deimladau cryfion am yr angen i deilwra cyrsiau ar gyfer swyddi'r dysgwyr, a chafwyd barn yn gryf yn erbyn ac o blaid gan leiafrif. Mae'n bosibl iawn fod hyn yn adlewyrchiad o anwybodaeth ymysg y dysgwyr gan nad oeddynt yn arbenigwyr addysgu, ond hefyd, fel yr awgrymwyd uchod, efallai fod hyn oherwydd nad yw cyfran sylweddol o'r sampl yn dysgu am resymau gwaith.

Er bod angen cynllunio cyrsiau yn y gweithle ar sail anghenion y gweithle dan sylw ac ar sail cyngor y darparwr cyrsiau, byddai canfyddiadau o'r math yma, er hynny, yn ddefnyddiol wrth gynllunio darpariaeth i weithleoedd gan ystyried 'Llais y Dysgwr' a dyheadau'r dysgwyr eu hunain. Wedi dweud hynny, roedd y ffaith fod y *Rheswm dros Ddysgu Cymraeg* yn deillio o 'ddymuniad yr aelod staff' mewn 63% o'r achosion yn codi cwestiwn ehangach, diddorol, ynghylch cyfrifoldeb y gweithle i ddarparu hyfforddiant iaith i'w staff, ac awgrymir bod hyn yn faes ymchwil pellach y tu allan i'r astudiaeth benodol hon (sonnir ymhellach am hyn ym Mhennod 8).

4. Defnyddio'r Gymraeg hefo cydweithwyr

Holwyd y staff am y graddau yr oeddynt yn defnyddio eu sgiliau Cymraeg wrth gyflawni eu swyddi yn ffurfiol (e.e. mewn cyfarfodydd, e-bostio) ac yn anffurfiol (e.e. amser cinio, dros baned), ac ar lafar ac yn ysgrifenedig, gyda'u cydweithwyr. Gellir crynhoi'r sefyllfa ar gyfer y tri sefydliad yn ffigur 34 isod¹².

Sefydliad A, n=48

	Llawer lawn		Cryn dipyn		Weithiau		Dim llawer		Bron Dim	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Yn ffurfiol	0	0	0	0	7	15	12	25	29	60
Yn anffurfiol	2	4	2	4	11	23	12	25	21	44
Ar lafar	1	2	2	4	8	17	17	35	20	42
Ysgrifenedig	1	2	0	0	8	17	15	31	24	50

¹² Noder fod y canrannau wedi eu talgrynnu i fyny neu i lawr er mwyn cyfrifo 100% ymhob rhes. Lle nad yw pob aelod o'r sampl wedi cynnig ateb, ni fydd canran y rhes yn dod i 100% ac ni fydd cyfanswm y 'Nifer' yn cyfateb i faint y sampl unigol

Sefydliad B, n=9

	Llawer iawn		Cryn dipyn		Weithiau		Dim llawer		Bron Dim	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Yn ffurfiol	0	0	1	11	4	45	2	22	2	22
Yn anffurfiol	0	0	2	22	4	45	1	11	2	22
Ar lafar	1	11	0	0	6	67	1	11	1	11
Ysgrifenedig	0	0	0	0	2	22	2	22	5	56

Sefydliad C, n=13

	Llawer iawn		Cryn dipyn		Weithiau		Dim llawer		Bron Dim	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Yn ffurfiol	0	0	1	8	2	15	2	15	6	46
Yn anffurfiol	1	8	0	0	5	38	5	38	2	15
Ar lafar	1	8	0	0	5	38	5	38	1	8
Ysgrifenedig	0	0	1	8	2	15	5	38	4	31

Ffigur 34 - Defnydd Dysgwyr o'r Gymraeg hefo cydweithwyr wrth gyflawni eu swyddi

Yn gyffredinol, y defnydd anffurfiol a llafar o'r Gymraeg a geid fwyaf yn y tri sefydliad tra bo'r defnydd ffurfiol ac ysgrifenedig yn digwydd yn llai aml. Er cydnabod fod hyn yn rhwym o ddigwydd i ryw raddau oherwydd bod staff sydd ar ddechrau eu taith o ddysgu'r Gymraeg yn rhan o'r sampl, mae'r data yn ffigur 34 uchod hefyd yn rhoi darlun cyffredinol o ddiffyg defnydd. Cynigir fod hwn yn fater sydd angen sylw gan faes CiO (gan CDCG yn benodol) a chan y gweithle ar y cyd er mwyn ceisio adnabod rhwystrau (e.e. a yw cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn cael eu sicrhau?) a chytuno ar arfer da. Ymdrinnir â'r argymhelliad hwn ymhellach ym Mhennod 8. Mae manylion y canlyniadau uchod yn codi cwestiynau ynghylch lefel defnydd y Gymraeg yn gyffredinol ymysg y dysgwyr gan fod y defnydd ffurfiol ac anffurfiol, a llafar ac ysgrifenedig, yn isel o dan benawdau *llawer iawn* a *cryn dipyn*. Un neu ddau o ddysgwyr, yn llythrennol, ymhob sampl oedd yn datgan eu bod yn gwneud *llawer iawn* neu *gryn dipyn* o ddefnydd o'u sgiliau Cymraeg mewn unrhyw gyd-destun. Fodd bynnag, nid yw'r patrwm cyflawn yn unffurf. Yn achos sefydliadau A ac C roedd mwyafrif yr atebion yng nghategoriau *Dim Llawer* neu *Bron Dim* tra gwelir y mwyafrif yn Sefydliad B yn dod o dan gategori *Weithiau*. O gymharu'r defnydd *ffurfiol* ac *anffurfiol*,

mae tuedd i weld defnydd uwch o'r Gymraeg yn y cywair anffurfiol, a hynny ar draws y tri sefydliad. Mae'r un patrwm yn amlygu ei hun wrth edrych ar y defnydd *llafar ac ysgrifenedig* hefyd, lle ceir defnydd ychydig uwch yn y cywair llafar.

Ystyriwyd felly a oedd gwahaniaeth yn ôl lefel, ac felly gallu'r dysgwyr. Er bod y sampl yn gymharol fach, ac felly bod angen gofal cyn tynnu unrhyw gasgliadau a chyffredinoli ehangach, ni welwyd gwahaniaeth arwyddocaol yn y patrwm atebion ac nid oedd yn ymddangos felly fod lefel uwch o allu'n trosi'n lefel uwch o ddefnydd.

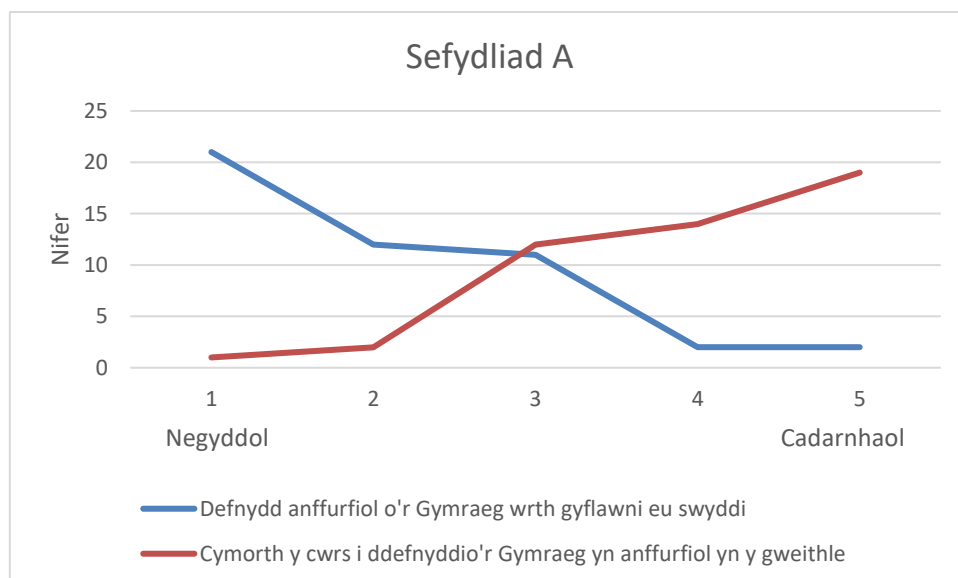
	Cymorth Mawr		Rhywfaint o Gymorth		Ansicr		Ychydig o Gymorth		Dim Cymorth	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Sefydliad A, n=48	19	40	14	29	12	25	2	4	1	2
Sefydliad B, n=9	4	45	3	33	2	22	0	0	0	0
Sefydliad C, n=13	3	23	0	0	7	54	2	15	1	8

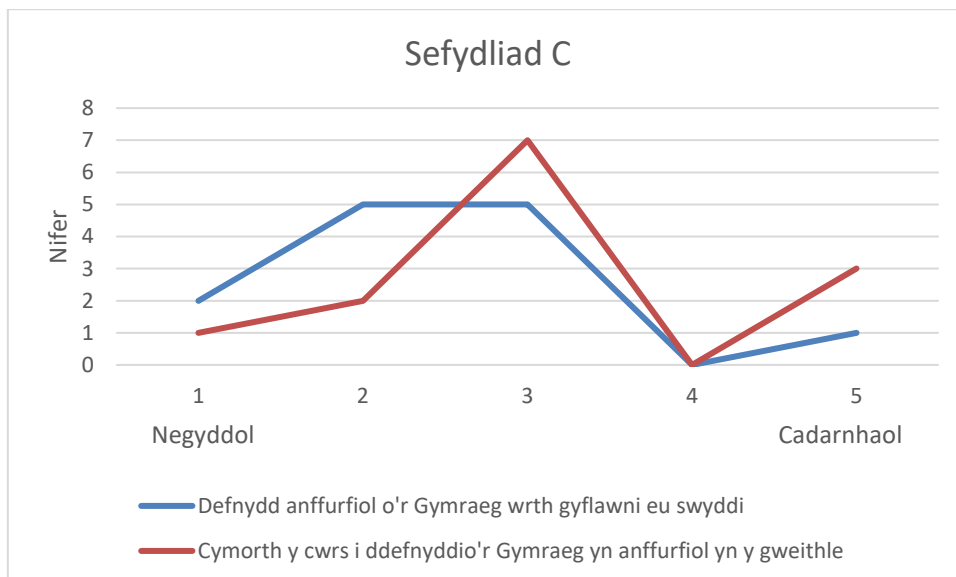
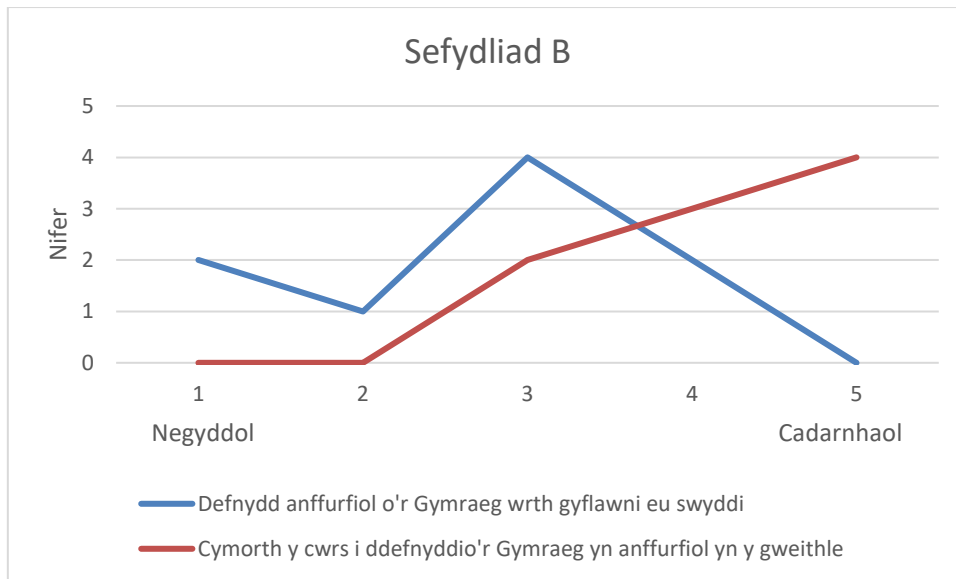
Ffigur 35 - Y graddau y mae'r Cwrs wedi bod o gymorth i ddysgwyr siarad Cymraeg yn anffurfiol gyda chydweithwyr

Holwyd staff hefyd am y graddau yr oedd y cwrs wedi bod o gymorth iddynt siarad Cymraeg yn anffurfiol hefo cydweithwyr. Cafwyd amrywiaeth yn y patrwm atebion a welwyd (gweler ffigur 35 uchod), gyda Sefydliadau A a B yn weddol debyg gan ddangos fod eu dysgwyr, yn gyffredinol, wedi gweld bod y cwrs wedi bod o gymorth iddynt siarad Cymraeg yn anffurfiol gyda 69% / n=33 yn Sefydliad A; a 78% / n=7 yn Sefydliad B, yn meddwl ei fod wedi bod o *gymorth mawr* neu *rywfaint o gymorth*. Ar y llaw arall, dim ond 23% (n=3) o ddysgwyr Sefydliad C fynegodd yr un ateb a gwelwyd amrywiaeth o farnau gan ddysgwyr (n=13) y sefydliad hwn. Ar y pegwn arall, fodd bynnag, dim ond 9% (n=6) o'r holl sampl a fynegodd mai *ychydig o gymorth* neu *dim cymorth* oedd y cwrs. O edrych ar y barnau yn ôl lefel y cwrs (er bod y sampl yn fach), roedd y rheiny a welodd y cwrs fel *cymorth mawr* neu fel *rhywfaint o gymorth* yn tueddu i gynyddu ychydig bach po uchaf yr oedd lefel y cwrs.

Awgryma'r data yma fod yna wahaniaeth rhwng canfyddiad y dysgwyr o'u defnydd gwirioneddol o'r Gymraeg yn anffurfiol (gweler ffigur 34 uchod) a'u canfyddiad o'r cymorth mae'r cwrs wedi ei roi iddynt er mwyn ddefnyddio'r Gymraeg yn anffurfiol (gweler ffigur 35 uchod). Eglurhad posibl am hyn yw diffyg cyfleoedd neu ddiffyg hyder i ddefnyddio'r iaith yn y man gwaith, ac mae hyn yn gyson â sylwadau Horwitz (2001) a Newcombe (2007) am ddiffyg hyder wrth ddefnyddio'r iaith lafar.

Er nad yw'r disgrifiadau yn y raddfa Likert yn gyson (h.y. y disgrifiadau o 1 i 5 e.e. *cymorth mawr a llawer iawn* yn cyfateb i lefel 5) yn yr astudiaethau unigol uchod mae'n werth cymharu'r canfyddiadau yma yn ffigur 35 gyda'r defnydd *anffurfiol* yn ffigur 34 uchod, gan osod y canfyddiadau ochr yn ochr. Diddorol yw nodi fod ymatebion y sampl yn yr ymchwil hwn, yn gyffredinol, yn awgrymu fod y canfyddiad bod y cwrs wedi bod yn gymharol gadarnhaol wrth gynorthwyo'r dysgwyr i siarad Cymraeg yn anffurfiol, tra bo'r canfyddiad am y *defnydd* gwirioneddol o'r Gymraeg yn anffurfiol gyda chydweithwyr yn llai. Mae ffigur 36 isod yn gwneud y gymhariaeth rhwng y ddwy agwedd hon, fesul sefydliad. Dengys y graffiau (lle mae 1 yn cynrychioli ateb negyddol iawn a 5 yn cynrychioli ateb cadarnhaol iawn) fod yr atebion mwyaf cadarnhaol, ar bwyntiau 4 a 5 ar y raddfa, yn cael eu priodoli i'r





Ffigur 36 - Cymhariaeth rhwng defnydd anffurfiol o'r Gymraeg wrth i ddysgwyr gyflawni eu swyddi a'r cymorth a gynigiodd y cwrs iddynt ddefnyddio'r Gymraeg yn anffurfiol yn y gweithle

cymorth a gynigia'r cwrs i ddefnyddio'r Gymraeg yn anffurfiol yn hytrach nag i'r *defnydd anffurfiol* a wneir o'r Gymraeg wrth gyflawni eu swyddi. Mae'n ddiddorol nodi hefyd, yn arbennig yn achos Sefydliad C, bod nifer o ddysgwyr yn ansicr ynghylch faint o gymorth oedd eu cyrsiau er mwyn defnyddio'u Cymraeg yn anffurfiol yn y gweithle. A yw hynny felly'n awgrymu bod elfen o aneffeithiolrwydd o fewn y gweithle wrth gymhwyso'r dysgu?

Yr hyn sy'n ddadlennol am y data yma yw patrwm atebion Sefydliad A sy'n dangos fod yr ymatebion am gymorth y cwrs i ddefnyddio'r Gymraeg yn debyg i'r patrwm cyffredinol ond bod *defnydd* gwirioneddol y staff o'r Gymraeg wrth gyflawni eu swyddi yn dangos patrwm cwbl groes h.y. mae'r mwyafrif yn cofnodi atebion negyddol.

O fod wedi edrych ar y graddau yr oedd y cwrs wedi bod o gymorth i'r dysgwyr ddefnyddio'u Gymraeg yn anffurfiol yn y gweithle, aed ymlaen i edrych ar y graddau yr oedd y cwrs wedi helpu'r dysgwyr i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg (gweler ffigur 37 isod), h.y. defnydd mwy

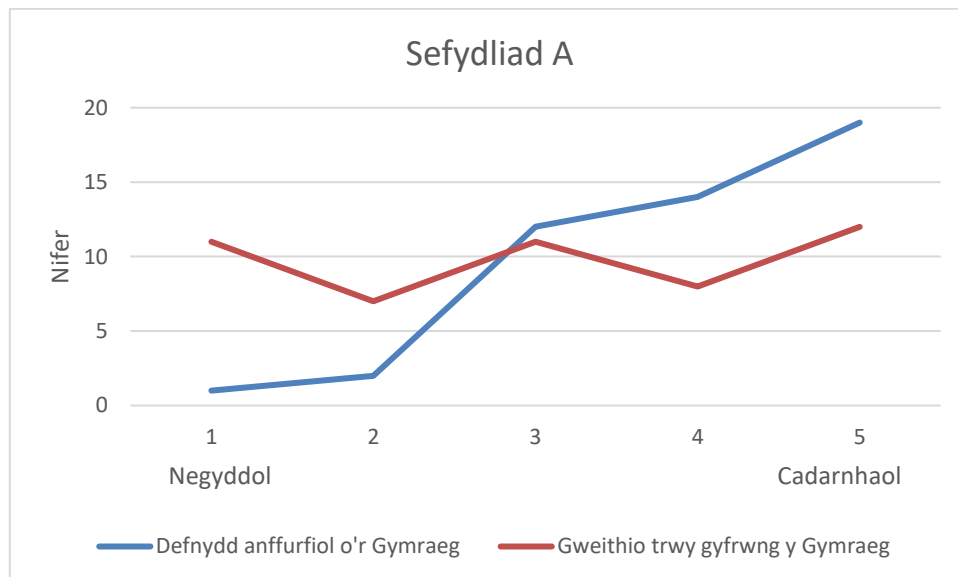
	Cymorth Mawr		Rhywfaint o Gymorth		Ansicr		Ychydig o Gymorth		Dim Cymorth	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Sefydliad A (n=48)	12	24	8	16	11	23	7	14	11	23
Sefydliad B (n=9)	4	45	2	22	2	22	1	11	0	0
Sefydliad C (n=13)	2	15	2	15	5	39	3	23	1	8

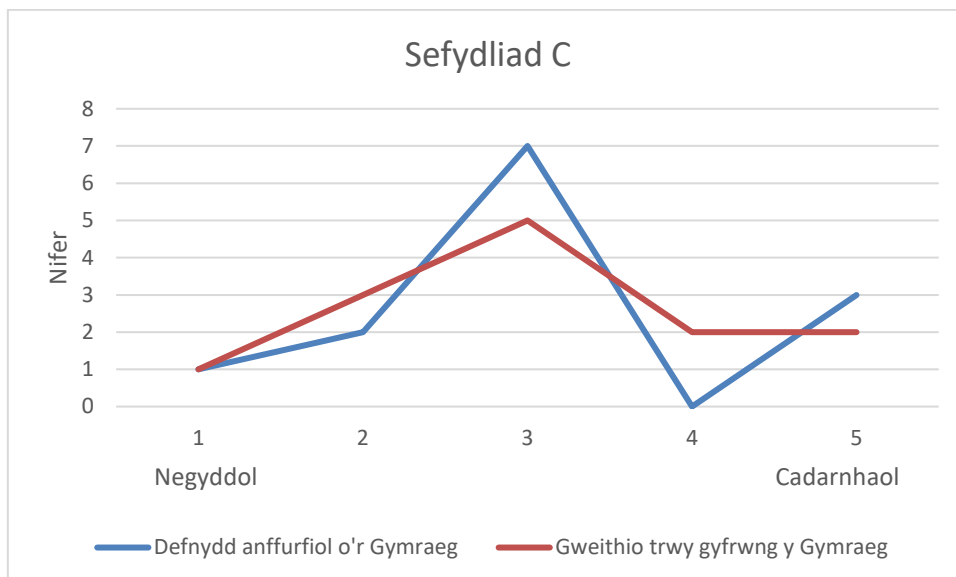
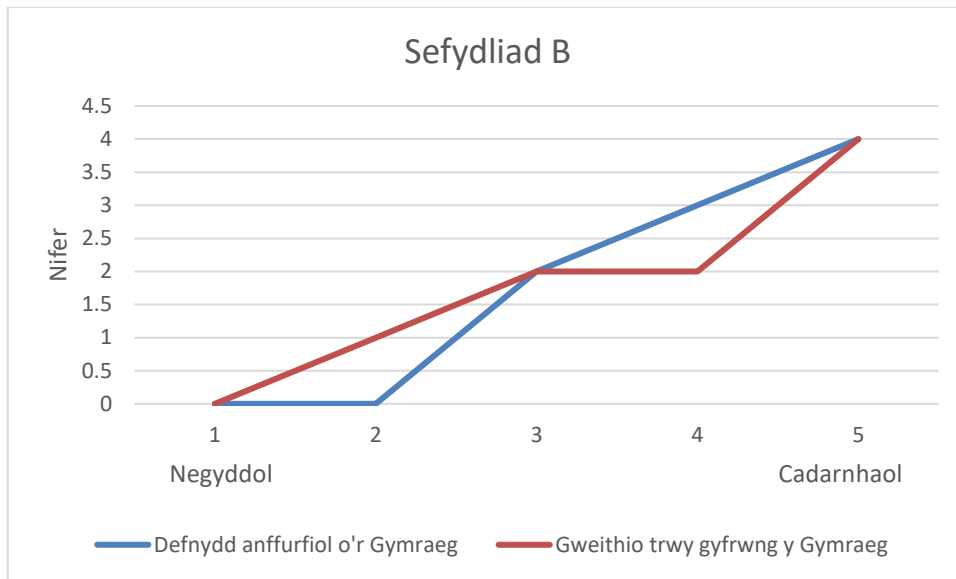
Ffigur 37 - Y graddau y mae'r Cwrs wedi bod o gymorth i ddysgwyr weithio trwy gyfrwng y Gymraeg

ffurfiol o'r iaith. Tra'n cydnabod eto fod rhai o'r sampl yn ddechreuwyd yn hytrach nag yn ddysgwyr mwy profiadol, mae'r patrwm yma yn llai clir, heb unrhyw duedd arwyddocaol yn yr atebion. Cafwyd atebion ar draws yr ystod o opsiynau. Ar draws y tri sefydliad roedd 42% (n=30) yn credu bod y cwrs wedi bod o *gymorth mawr* neu'n *rhywfaint o gymorth*; 26% (n=18) yn *ansicr*; a 32% (n=22) a fynegodd fod y cwrs wedi bod yn *ychydig o gymorth* neu'n *ddim cymorth*. Nid oedd hyn yn cynnig darlun or-gadarnhaol o'r buddsoddiad mewn hyfforddiant iaith, ac yn benodol o ran llwyddiant cymhwysu'r hyn a ddysgir i'r gweithle. Cynigir fod hwn (fel yn achos defnydd dysgwyr o'r Gymraeg hefo cydweithwyr wrth gyflawni eu swyddi, uchod) yn fater sydd angen sylw gan faes CiO (gan CDCG yn benodol) a chan y gweithle ar y cyd er mwyn ceisio cytuno ar arfer da.

Tra bod y sampl yn Sefydliad B yn gymharol fach (n=9), gwelwyd tuedd fwy 'cadarnhaol' yn y sefydliad hwn nag yn achos y ddau sefydliad arall (yn yr ystyr bod mwy o'i staff yn gweld bod y cwrs wedi bod o gymorth yn hytrach na dim cymorth i weithio yn y Gymraeg) ac roedd 45% (n=4) o'r farn fod y cwrs wedi bod o gymorth mawr i weithio yn y Gymraeg. Yn ychwanegol at hyn, os ystyrir y barnau yn ôl lefel y cwrs, roedd y rheiny a welodd y cwrs fel *cymorth mawr* neu fel *rhywfaint o gymorth* i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn tueddu i gynyddu ychydig bach po uchaf yr oedd lefel y cwrs, sydd o bosibl yn batrwm i'w ddisgwyl wrth i allu ieithyddol gynyddu.

Os cymerir y graddau y mae'r cwrs wedi bod o gymorth i ddysgwyr *siarad Cymraeg yn anffurfiol* (ffigur 35) gyda'r graddau y mae'r cwrs wedi bod o gymorth i ddysgwyr *weithio trwy gyfrwng y Gymraeg* (ffigur 37) mae'r patrwm blaenorol a welwyd uchod yn cael ei gadarnhau h.y. mae'r atebion mwyaf cadarnhaol - pwyntiau 4 neu 5 ar y raddfa - yn tueddu i gael eu gweld mewn cyd-destun anffurfiol yn hytrach na chyd-destun ffurfiol (gweler ffigur 38 isod). Er bod hyn yn batrwm eithaf clir yn achos Sefydliad A, mae'r graffiau





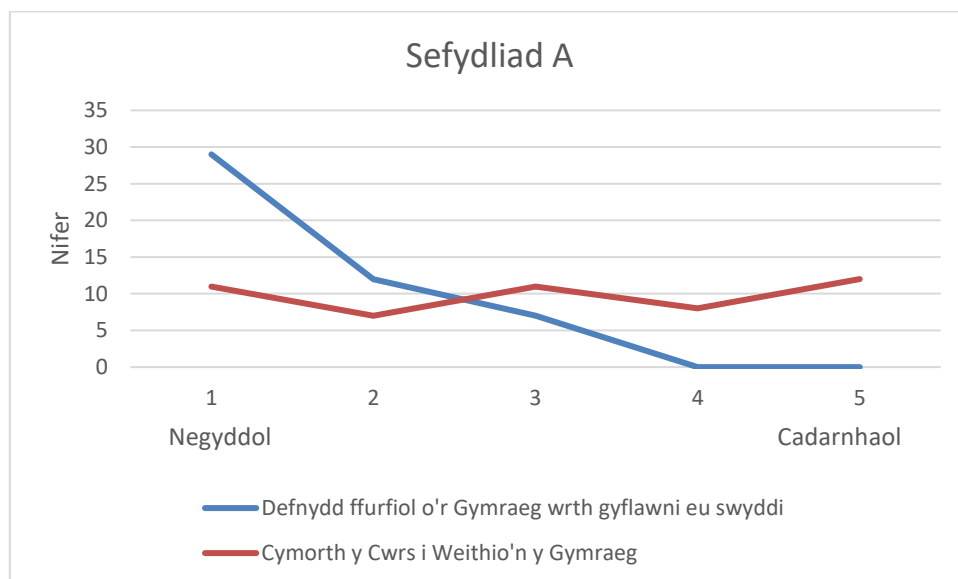
Ffigur 38 - Cymhariaeth o'r graddau y mae'r cwrs wedi cynorthwyo dysgwyr i ddefnyddio'r Gymraeg yn anffurfiol gyda chydweithwyr ac i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg

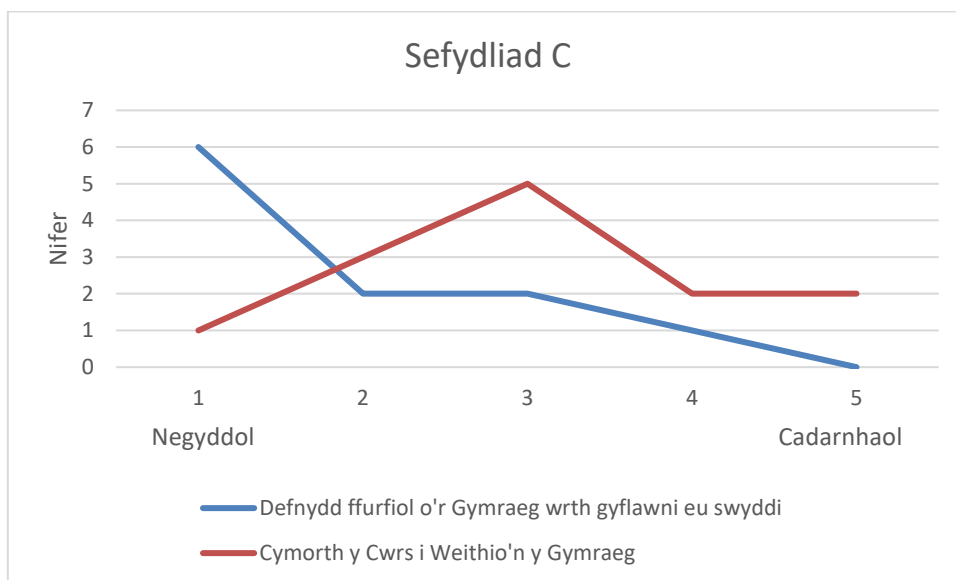
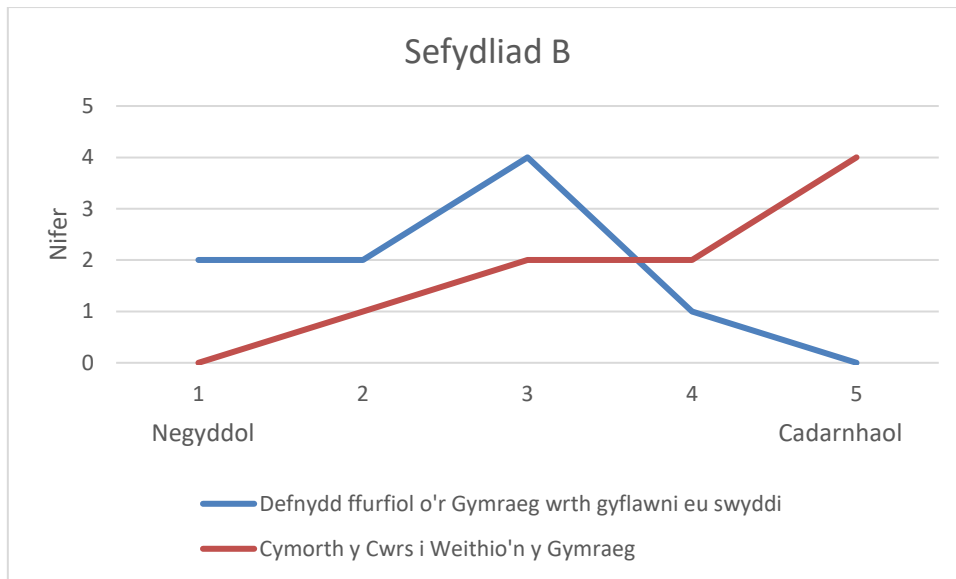
yn ddefnyddiol er mwyn dangos nad oedd y gwahaniaeth mor amlwg yn achos Sefydliadau B ac C.

Yn y gymhariaeth olaf o'r data a gyflwynir yn yr adran hon, mae ffigur 39 isod yn cymharu'r data a geir yn ffigur 34 uchod mewn perthynas â defnydd ffurfiol o'r Gymraeg wrth i staff

gyflawni eu swyddi o'i gymharu â'r cymorth y mae'r cwrs yn ei gynnig i ddysgwyr weithio trwy gyfrwng y Gymraeg (ffigur 37). Cymhara hyn ganfyddiad y dysgwyr o'u defnydd gwirioneddol o'r Gymraeg wrth wneud eu swyddi â'u canfyddiad o'r cymorth mae'r cwrs yn ei gynnig er mwyn iddynt fedru gweithio yn y Gymraeg, er y cydnabyddir, fel y nodwyd uchod, nad yw'r raddfa yn gyson yn y ddau achos unigol. (Mae'r disgrifiadau o 1 i 5 e.e. *cymorth mawr a llawer iawn* yn cael eu cymharu ar lefel 5). Ymhellach i'r hyn a nodir yn y paragraff blaenorol felly, a fydd yr un peth yn wir mewn cywair mwy ffurfiol?

Mae'r graffiau (lle mae 1 yn cynrychioli ateb negyddol iawn a 5 yn cynrychioli ateb cadarnhaol iawn) yn ffigur 39 yn awgrymu fod yr atebion mwyaf cadarnhaol, (ar bwyntiau 4 a 5 ar y raddfa), yn cael eu priodoli i'r cymorth a gynigia'r cwrs i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg yn hytrach nag i'r *defnydd ffurfiol* a wneir o'r Gymraeg wrth gyflawni eu swyddi. Mae hyn yn batrwm tebyg i'r hyn a welir mewn cyd-destun anffurfiol yn ffigur 36 uchod. Yn wir, mae'r duedd gyffredinol yn y graffiau hyn hefyd yn dangos fod yr atebion mwyaf negyddol (pwyntiau 1 a 2 ar y raddfa, sef *Bron Dim* a *Dim Llawer*) yn cael eu priodoli i'r *defnydd ffurfiol* a wneir o'r Gymraeg gan y dysgwyr wrth gyflawni eu swyddi.





Ffigur 39 - Cymhariaeth rhwng defnydd ffurfiol o'r Gymraeg wrth i staff gyflawni eu swyddi a'r cymorth a gynigiodd y cwrs i'r staff er mwyn iddynt weithio trwy gyfrwng y Gymraeg

Cynigir felly mai'r hyn a gofnodwyd oedd canfyddiad lle'r oedd y dysgwyr o'r farn fod dilyn y cwrs wedi bod yn gymharol ddefnyddiol er mwyn defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle, ond mai'r realiti oedd mai cymharol ychydig o Gymraeg oedd yn cael ei defnyddio gan y dysgwyr wrth gyflawni eu swyddi. Gwerth y gymhariaeth hon yw cynnig elfen ychwanegol o graffu a

herio er mwyn ceisio cryfhau dilysrwydd y canfyddiadau (Neumann, 2006; Bryman, 2012; Creswell, 2014).

Mae angen pwysleisio ar ddiwedd yr ymdriniaeth hon, fel y cydnabyddir fwy nag unwaith uchod, fod y samplau yn fach. Fodd bynnag, credir bod y graffiau yn cynnig cymorth gweledol er mwyn amlygu patrymau a thueddiadau allweddol yr ymchwil.

Dylid nodi hefyd, fel y gwnaed yng nghyflwyniad y bennod hon, fod y sampl yn cynnwys dysgwyr ar draws pob ystod o allu a byddai'n annhebygol iawn pe byddai dysgwyr ar lefel gychwynnol (Mynediad) yn gwneud defnydd ffurfiol o'r Gymraeg wrth gyflawni eu swyddi. Mae'n bwysig nodi'r cyd-destun hwn wrth ystyried y canfyddiadau.

5. Gosod targedau i staff

Un o'r agweddau pwysicaf wrth drefnu hyfforddiant, gellid dadlau, yw gosod nod neu darged i staff, fel bod yr hyfforddiant yn cael ei ddarparu at bwrpas penodol. Oni wneir hyn, mae perygl i staff a rheolwyr ystyried yr hyfforddiant fel rhywbeth cwbl ynysig, bron yn agwedd bersonol, sydd yn ddigyswllt â swydd unigolyn penodol neu swyddogaeth benodol mewn gweithle (e.e. gweler *Rheswm dros ddysgu Cymraeg* uchod). Yn ogystal, mae perygl y gwelir llai o ffocws a phwysigrwydd sefydliadol ar yr hyfforddiant, a gall hynny arwain at fuddsoddiad amser ac arian aneffeithiol. Gosodiadau damcaniaethol yw'r rhain yn hytrach na ffeithiau sy'n seiliedig ar ymchwil blaenorol ond un o nodau'r thesis hwn oedd i ganfod a oedd sail i'r gosodiadau hyn.

Gofynnwyd i'r staff a oedd ganddynt darged penodol ar ddechrau'r cwrs, ac os oedd ganddynt darged, holwyd a oedd hwnnw'n nod personol, yn nod i ennill sgiliau Cymraeg cyffredinol ynta a roddwyd nod penodol iddynt (e.e. gan eu rheolwr llinell) ddysgu sgiliau penodol¹³.

¹³ Gall y niferoedd o dan bennawd 'Oedd' fod yn fwy na'r cyfanswm oherwydd bod ymatebwyr yn nodi mwy nag un nod)

	Sefydliad A	Sefydliad B	Sefydliad C
	n=48	n=9	n=13
	Nifer	Nifer	Nifer
Oedd	43	9	9
<i>Dysgu sgiliau penodol yn y Gymraeg</i>	3	1	0
<i>Dysgu sgiliau Cymraeg cyffredinol</i>	17	0	2
<i>Nod personol</i>	29	8	6
<i>Arall</i>	2	0	2
Nag oedd	5	0	4

Ffigur 40 - A oedd y Sefydliadau yn gosod nod / targed i'w staff ar ddechrau cwrs?

Gwelir o ffigur 40 uchod fod gan fwyafrif y staff a oedd yn dysgu Cymraeg nod clir, gyda 13% (n=9) yn nodi nad oedd nod wedi ei osod. Fodd bynnag, yr hyn a oedd yn fwyaf arwyddocaol am y canlyniadau hyn oedd bod 61% (n=43), sef bron i ddwy ran o dair o'r staff a oedd yn dysgu Cymraeg, yn gwneud hynny am resymau personol nid oherwydd dyhead proffesiynol y gweithle. Roedd y ffigur hwn yn amrywio'n fawr rhwng y tri sefydliad hefyd; Sefydliad A - 60% (n=29); Sefydliad B - 89% (n=8); Sefydliad C- 46% (n=6). Mae'r casgliad hwn yn cael sylw pellach yng nghyd-destun y prif gasgliadau eraill yn y Casgliadau a'r Argymhellion (Pennod 8). Roedd yn ddadlennol iawn fod 8 allan o'r 9 dysgwr yn Sefydliad B yn dysgu oherwydd dyhead personol. Roedd lleiafrif bach o ddysgwyr ar draws y tri sefydliad wedi cael y nod o ddysgu sgiliau Cymraeg *penodol* (6% / n=4) (ac yr oedd y pedwar ohonynt hefyd yn dysgu oherwydd dyhead personol) a charfan ychydig yn fwy wedi cael y nod o ddysgu sgiliau Cymraeg *cyffredinol* (27% / n=19). O blith y garfan olaf hon, roedd 17 allan o 19 dysgwr yn perthyn i Sefydliad A, sef dros draean o holl ddysgwyr y sefydliad hwnnw.

Er yr amrywiaeth yn y ffigurau rhwng y tri sefydliad, awgryma'r canfyddiadau hyn mai *gwirfoddol* ei naws oedd hyfforddiant iaith yn gyffredinol a bod cynllunio bwriadus yn brin. Cafwyd tystiolaeth yn y tri sefydliad bod cyrsiau Cymraeg yn cael eu hyrwyddo, ac awgryma'r ymchwilydd fod hyn hefyd o bosibl yn adlewyrchiad o gefnogaeth ddiffuant tuag at y Gymraeg (ar ei orau) neu'n adlewyrchiad o'r cyfle i 'dicio blwch' y cynllun iaith (ar ei

waethaf). Yn ychwanegol at hyn, roedd prinder cynllunio ar yr hyfforddiant er mwyn sicrhau allbwn penodol ar ddiwedd pob cwrs yn adlewyrchu gwendid ar dair lefel:

- Anallu gwirioneddol i newid y ffordd yr oedd y sefydliadau yn gweithredu'n ieithyddol
- Gweithredu cost-aneffeithiol
- Dyhead staff i ddilyn cyrsiau dwysach - mae gwir berygl fod cymhelliant a morâl staff sy'n dysgu Cymraeg yn cael ei effeithio'n andwyol.

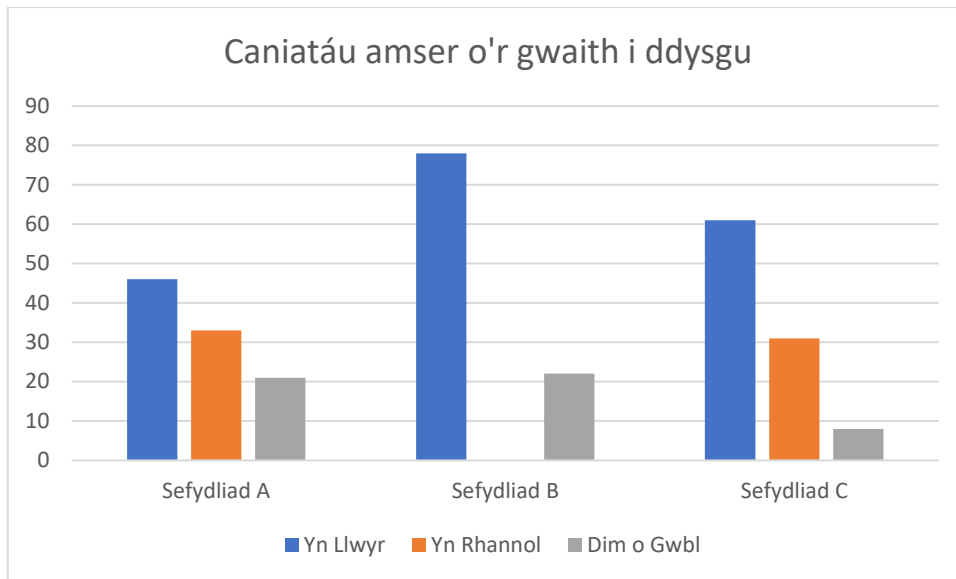
Waeth beth oedd y cymhelliad, neu ddiffyg cymhelliad, i gefnogi staff heb osod nod ar gyfer eu hyfforddiant, yn anad dim arall awgryma'r ymchwilydd fod hyn yn adlewyrchu ymarfer busnes gwan.

6. Cefnogaeth ymarferol i staff

Roedd y tri sefydliad wedi bod yn gefnogol i staff a oedd eisiau dysgu Cymraeg i ryw raddau ac yn datgan hynny'n glir yn eu CIG. Mewn cymhariaeth â Sefydliad A roedd niferoedd y dysgwyr yn Sefydliad B yn isel iawn, a Sefydliad C yn gymharol isel, o ystyried maint a chyfansoddiad ieithyddol y staff (gweler ffigur 28 uchod). Er y gefnogaeth hon, dwy agwedd sy'n medru bod yn anghyson yn genedlaethol, y teimlid y dylid eu hystyried yma, oedd *caniatáu amser o'r gwaith i ddilyn cwrs a thalu am y cwrs*.

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Yn llwyr	22	46	7	78	8	61
Yn rhannol	16	33	0	0	4	31
Dim o gwbl	10	21	2	22	1	8

Ffigur 41 - Y graddau y mae'r cyflogwyr yn caniatáu amser o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant iaith



Ffigur 42 - Y graddau y mae'r cyflogwyr yn caniatáu amser o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant iaith - fel canran o'r atebion

Defnyddiwyd yr holiaduron er mwyn casglu gwybodaeth am y ddwy agwedd hon a chrynhwir y canfyddiadau am *ganiatáu amser o'r gwaith*, yn gyntaf, a hynny yn ffigur 41 uchod. Mae ffigur 42 uchod yn cynnig dehongliad pellach ar ddata ffigur 41 gan ddangos fod mwyafrif y staff ar draws y tri Sefydliad (53% / n=37) yn cael dysgu'n llwyr yn ystod eu horiau gwaith, er bod hyn yn amrywio yn ôl sefydliad. Er bod Sefydliad A yn cefnogi mwy o staff i dderbyn hyfforddiant (na Sefydliadau B ac C), dim ond 46% (n=22) o'r staff oedd yn cael eu rhyddhau'n llwyr o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant iaith, mewn cymhariaeth â 78% (n=7) yn Sefydliad B a 61% (n=8) yn Sefydliad C. Mae'r ffigur cyfartalog o 53% (n=37), fodd bynnag, yn cymharu gyda 28% (n=20) (a oedd yn cael dysgu'n rhannol yn ystod eu diwrnod gwaith) a 19% (n=13) a oedd yn gorfod dysgu yn eu hamser eu hunain y tu allan i oriau gwaith. Mae ffigur 42 uchod yn dangos y gymhariaeth hon ar draws y 3 Sefydliad yn unigol, gan ddangos canrannau'r dysgwyr yn erbyn pob un o'r tri ateb posib, ac yn dangos yn glir fod mwyafrif y staff a holwyd yn derbyn cefnogaeth i ddysgu'n llwyr yn ystod eu horiau gwaith.

Ar yr olwg gyntaf, er bod dros hanner y staff wedi cael 100% o'r amser o'r gwaith i ddilyn cwrs, mae'n bwysig edrych ar y 47% nad oeddynt yn cael cefnogaeth o'r fath neu ond yn cael rhywfaint o gefnogaeth. Roedd yr holiadur, yn achos mwyafrif y cwestiynau, yn

caniatáu i'r sawl a holwyd gynnig sylwadau mwy ansoddol er mwyn ymhelaethu ar yr ateb meintiol (gweler y cwestiynau yn Atodiad 5). Yn yr achos hwn cafwyd gwybodaeth ansoddol ddefnyddiol gan rai staff a gynigodd sylwadau ychwanegol, ac roedd y rhain yn cynnwys y canlynol:

Caniatáu amser o'r gwaith yn rhannol -

- “Dwi'n dal i orfod gwneud fy swydd i gyd felly dwi'n gorfod dal i fyny hefo fy ngwaith ar y penwythnos” (sylw cyson)
- “Dwi'n gorfod aros yn hwyr yn y prynhawn i wneud yr amser i fyny”
- “Does neb arall i wneud fy ngwaith i”.

Yn Sefydliad C, roedd y 4 a gefnogwyd yn rhannol wedi derbyn cefnogaeth i ddilyn cwrs craidd 1.5 awr yr wythnos, ond nad oedd yna gefnogaeth i ddilyn cyrsiau atodol ac Ysgolion Haf. Nododd 2 o'r 4 dysgwr fod hyn yn gam yn ôl o'r gefnogaeth yr arferid ei chael, a dwyster y cyrsiau, cyn i'r Sefydliad fod yn destun uno ac ail-strwythuro, a dilynodd un ohonynt yr Ysgol Haf trwy gymryd gwyliau a thalu ei hun.

Ddim yn caniatáu amser o'r gwaith o gwbl -

- “Derbyn hyn gan mai dysgu am reswm personol ydw i” (amryw wedi nodi hyn)
- “Oherwydd llwyth dysgu nid oes modd dilyn cyrsiau ar yr adegau y cynigir nhw - gorfod chwilio am gyrsiau eraill gyda'r nos”.

Diddorol oedd nodi anghysondeb hefyd ymhlith staff yn Sefydliad A a oedd â nod personol o ddysgu Cymraeg, gan fod rhai yn cael amser o'r gwaith i ddysgu, ac eraill ddim.

Yn Sefydliad B cafwyd dau unigolyn na chaniatawyd unrhyw amser o'r gwaith iddynt ddilyn cyrsiau. Edrychwyd yn fanwl ar gyd-destun y dysgwyr hyn er mwyn canfod a oedd rheswm am hyn. Roedd y naill ddysgwr ar lefel Canolradd, a'r llall yn dilyn dau gwrs ar lefel Meistroli ac Uwch, felly'n amlwg roedd cefnogaeth flaenorol wedi bod i'r ddwy ddysgu Cymraeg. Amlygwyd hynny ymhellach o'u holiaduron lle'r oedd un dysgwr wedi derbyn anogaeth i ddysgu gan Sefydliad B, a'r llall wedi derbyn e-bost yn hyrwyddo cyrsiau dysgu Cymraeg. Yn

ychwanegol at hyn, roedd y ddwy yn dilyn cwrs i grŵp penodol o staff lle'r oedd y cwrs wedi ei deilwra ar eu cyfer. Ar sail atebion holiaduron y ddwy ddysgwraig yma, roedd yn ymddangos fod y rheolwr llinell / cyflogwr yn gweithredu trefn hyfforddi anghyson, ac yn trin y ddwy mewn ffordd wahanol i'r dysgwyr eraill.

Yn achos yr unigolyn yn Sefydliad C y bu'n rhaid iddi ddysgu yn ei amser ei hun yn hytrach nag yn amser gwaith (a hynny trwy ddilyn dosbarth nos), ni chyflwynwyd unrhyw reswm am y sefyllfa hon.

O safbwynt talu am y cwrs, roedd pawb heblaw am un aelod o'r staff o Sefydliad A yn cael eu cwrs am ddim (y cyflogwr yn talu). Roedd yr unigolyn hwn yn aelod o staff rhan amser gyda nod personol o ddysgu Cymraeg.

Yn achos sefydliad a oedd wedi cynllunio ei hyfforddiant yn strategol ac yn glir, awgryma'r ymchwilydd y byddid wedi disgwyl gweld staff yn mynychu cwrs yn eu horiau gwaith heb orfod gweithio oriau ychwanegol i adennill yr oriau a 'gollwyd'. Yn ychwanegol at hynny, awgrymir y byddai disgwyl i'r cyrsiau fod am ddim iddynt os oedd y sefydliad o'r farn bod ennill y sgiliau ieithyddol yn hanfodol neu'n allweddol. Nid oedd patrwm clir yma yn y tri sefydliad dan sylw fodd bynnag.

Ymhellach na hynny, awgrymir y dylid edrych ar batrymau darparu hyfforddiant mwy effeithiol ac effeithlon. Roedd mwyafrif y staff yn dilyn cyrsiau a oedd yn gofyn am hyd at uchafswm o 3 awr o'u hamser mewn dosbarth yn wythnosol, a oedd yn naturiol yn mynd i arwain at gryn oedi cyn bod staff yn cyrraedd unrhyw lefel o ruglder (er bod rhai eithriadau wrth gwrs). Nododd un aelod o'r staff o Sefydliad A, "there should be more recognition that this [dysgu Cymraeg] is important". Ychwanegodd "I could substantially achieve a much higher level of fluency if the organisation would give me more time out to do this (i.e. why are there no sabbaticals for this?). No distractions from other work are what is needed". Mae'r sylw hwn yn codi cwestiwn sylfaenol am y ffordd yr oedd y sefydliadau yn cynllunio hyfforddiant iaith, a'r graddau yr oedd patrwm arbennig o gyrsiau yn addas ar gyfer staff a oedd angen dysgu / gwella eu sgiliau Cymraeg.

7. Monitro cynnydd staff

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	2	4	2	22	2	15
<i>Adroddiad gan Diwtor</i>	1	2	0	0	0	0
<i>Mesur presenoldeb yn y dosbarth</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Sicrhau cyrraedd lefel penodol o allu</i>	1	2	0	0	0	0
<i>Targed fel rhan o'r cyfarfod rheoli perfformiad blynyddol</i>	0	0	2	22	2	15
Nag oedd	40	83	7	78	9	70
Ddim yn siŵr	6	13	0	0	2	15

Ffigur 43 - Monitro cynnydd staff fesul Sefydliad

Holwyd staff y 3 sefydliad a oedd eu cyflogwyr yn monitro eu cynnydd ar y cyrsiau, ac os oeddynt, sut fath o fonitro oedd yn digwydd. Dengys ffigur 43 uchod mai 9% o'r staff (n=6), ar draws y tri sefydliad, oedd yn destun monitro eu hyfforddiant; nid oedd 80% (n=56) yn cael eu monitro, ac nid oedd y gweddill, 11% o'r staff (n=8), yn siŵr a oeddynt yn cael eu monitro ai peidio. Awgryma'r ymchwilydd bod ansicrwydd o blith y staff ynghylch a oeddynt yn cael eu monitro yn debygol o olygu nad oeddynt yn destun trefn fonitro, ond yn amlwg ni ellir profi hyn. Roedd cysondeb y data yma ar draws y tri sefydliad yn awgrymu gwendid sylfaenol yn rheolaeth hyfforddiant iaith yn y tri achos hwn.

Yn achos y rhai a oedd yn cael eu monitro:

- Sefydliad A - roedd un dysgwr yn nodi fod disgwyl (gan ei reolwr llinell) iddo gyrraedd lefel penodol o allu, tra bo'r llall yn dweud fod ei rheolwr llinell yn disgwyl derbyn adroddiadau cynnydd gan y tiwtor
- Sefydliad B - roedd y ddau ddysgwr wedi nodi bod targed cyrhaeddiad (a oedd yn gyson â disgwyliadau'r cwrs) ynghlwm wrth eu prosesau rheoli perfformiad

blynyddol. Diddorol oedd nodi, fodd bynnag, nad oeddynt yn dysgu oherwydd amod penodi nac oherwydd unrhyw ofynion penodol gan y cyflogwr, ond yn bennaf oherwydd dyhead personol i ddysgu, a gefnogwyd gan y sefydliad. Roedd yr arfer hwn o fonitro trwy reoli perfformiad felly'n arfer da gan reolwyr llinell, a oedd yn cadw golwg ar ddatblygiad proffesiynol staff. Y tu draw i hynny, gellid dadlau felly nad oedd unrhyw fonitro ffurfiol yn digwydd o ran cynnydd a llwyddiant staff a oedd yn dilyn cyrsiau Cymraeg

- Sefydliad C - Nododd y ddau a oedd yn cael eu monitro fod hyn yn digwydd fel rhan o'r broses rheoli perfformiad blynyddol, ond nad oedd unrhyw dargedau penodol wedi cael eu gosod. Cadw golwg cyffredinol ar gynnydd oedd y monitro hwn. Roedd yn werth nodi nad oedd y sawl a oedd yn dysgu Cymraeg o ganlyniad i amod penodi yn destun monitro cynnydd ffurfiol. Gellid dehongli hynny'n arwydd o reolaeth wan ar bolisi recriwtio'r sefydliad a hefyd yn rheolaeth wan ar ddatblygiad unigolyn i fedru cyflawni ei swydd yn effeithiol.

Edrychwyd hefyd ar bwysigrwydd ennill cymhwyster wrth ddysgu Cymraeg. Roedd dau brif reswm dros edrych ar hyn, sef:

- Canfod ai ennill cymhwyster ynta dysgu sgiliau Cymraeg ymarferol a oedd yn bwysig
- Gweld a oedd cefnogaeth i safbwynt LIC bod derbyn cymhwyster wrth ddysgu Cymraeg yn bwysig.

Roedd dau fath o gymhwyso sef trwy sefyll arholiad *CBAC* ar ddiwedd lefel cwrs (a oedd yn ddewisol i'r dysgwyr ac o safbwynt y cyflogwr), neu roedd modd ennill credydau *Agored Cymru* wrth fynd drwy'r cwrs (a oedd yn digwydd fel mater o drefn). Roedd pob dysgwr yn ennill y credydau tra bo rhwng 5-9% o'r dysgwyr ar draws y tri sefydliad yn dewis sefyll arholiad.

Yn yr arolwg hwn, edrychwyd yn benodol ar yr angen am gymhwyster o du'r cyflogwr h.y. trwy ofyn i'r staff a oedd disgwyl iddynt ennill cymhwyster ar ddiwedd eu hyfforddiant.

		Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
		n=48		n=9		n=13	
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	Arholiad	3	6	0	0	2	15
	Credydau	1	2	0	0	3	23
Nag oedd		44	92	9	100	8	62

Ffigur 44 - A oedd disgwyl i staff ennill cymhwyster wrth ddysgu?

Yn y lle cyntaf, gwelir o ffigur 44 uchod fod y nifer / ganran yr oedd disgwyl iddynt ennill cymhwyster ffurfiol yn gymharol fach, yn arbennig mewn dau sefydliad, gyda'r ganran yn y tri sefydliad yn 0%, 8% a 38%. Yn achos Sefydliad C, roedd un o'r ddau yr oedd disgwyl iddynt sefyll arholiad yn gwneud hynny fel rhan o amod penodi ac roedd 4 o blith yr 8 a nododd nad oedd disgwyl iddynt ennill cymhwyster wedi dweud eu bod wedi derbyn anogaeth i sefyll arholiad CBAC, ond nad oedd yn ofynnol.

Mae'r canfyddiadau hyn yn awgrymu'n eithaf clir nad oedd y tri sefydliad yn gweld ennill cymhwyster ffurfiol fel rhywbeth a ddisgwylid gan staff ar y cyfan, ond yn hytrach, bod y pwyslais ar ennill sgiliau Cymraeg ymarferol. Roedd hyn yn cymryd yn ganiataol fod y sefydliadau yn disgwyl i staff a oedd yn dilyn cyrsiau Cymraeg ennill sgiliau iaith ymarferol, ond fel y gwelwyd yn y dadansoddiad uchod eisoes, ar sail agweddau fel diffyg gosod nodau cadarn a diffyg monitro cynnydd gwirioneddol, yn ogystal â hyd y cyrsiau (e.e. dim ond 1.5 awr / wythnos mewn rhai achosion) roedd amheuaeth am y pwyslais hwn mewn gwirionedd.

Er mwyn edrych yn fanylach ar hyn, ystyriwyd beth oedd disgwyliadau'r sefydliadau / adrannau / rheolwyr llinell o safbwynt defnydd y Gymraeg gan y staff. Ystyriwyd hyn yn hollbwysig er mwyn gweld a oedd gweithleoedd yn cynllunio a darparu hyfforddiant iaith mewn modd strategol. Os nad oedd disgwyl ennill cymhwyster, a oedd disgwyl i staff

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	11	23	7	78	4	31
<i>Fel y medrech chi</i>	11	23	7	78	4	31
<i>I gyflawni tasgau penodedig</i>	0	0	0	0	0	0
Nag oedd	37	77	2	22	9	69

Ffigur 45 - Disgwyliadau ar y dysgwyr i ddefnyddio’u Cymraeg yn y gweithle

ddefnyddio’u Cymraeg yn ymarferol yn y man gwaith? Roedd yr atebion a gafwyd i’r ymholiad hwn yn ddadlennol iawn. Fel y gwelir yn ffigur 45 uchod, nid oedd yna ddisgwyliadau ar unrhyw un o’r dysgwyr a holwyd i ddefnyddio’r Gymraeg a ddysgwyd ganddynt wrth gyflawni tasgau penodol yn eu gwaith bob dydd. Roedd hon felly’n sefyllfa hynod ar lefel strategol, rheolaethol ac ariannol, lle gwelwyd gweithleoedd yn buddsoddi rhai miloedd o bunnau mewn blwyddyn ar hyfforddiant iaith i garfan o’u staff, ond lle nad oedd unrhyw ddisgwyliadau cadarn i weld unrhyw fudd penodol o’r buddsoddiad hwnnw.

Roedd disgwyl i 23% (Sefydliad A), 78% (Sefydliad B) a 31% (Sefydliad C) ddefnyddio’u Cymraeg “fel y medrent” ond roedd y garfan hon yn llai na’r garfan a nododd nad oedd yna unrhyw ddisgwyliadau arnyn nhw i ddefnyddio’r Gymraeg yn y gweithle - 77% (Sefydliad A), 22% (Sefydliad B) a 69% (Sefydliad C).

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	7	15	3	33	1	8
Nag oedd	41	85	6	67	12	92

Ffigur 46 - A oedd y cyflogwr yn darparu cyfleoedd i staff ddefnyddio’u Cymraeg yn y gweithle?

Holwyd y dysgwyr hefyd am y *cyfleoedd* a gynigiwyd neu a roddwyd iddynt gan eu cyflogwyr neu reolwyr llinell er mwyn medru defnyddio'r Gymraeg yr oeddau nhw wedi ei ddysgu yn eu gwaith. Gwelir o'r dadansoddiad yn ffigur 46 uchod fod nifer a chanran y dysgwyr a oedd yn cael cyfleoedd yn gymharol isel. O blith y lleiafrif a roes enghreifftiau o gyfleoedd a gynigiwyd yn Sefydliad A, roedd y rhain i gyd yn gyfleoedd anffurfiol lle byddai cydweithiwr yn cefnogi'r dysgwr trwy siarad Cymraeg ag o / hi yn anffurfiol, ac eithrio un enghraifft gadarnhaol lle'r oedd rheolwr llinell y dysgwr yn trefnu (gyda chydweithwyr) iddo/i siarad Cymraeg yn y swyddfa ar un diwrnod yr wythnos.

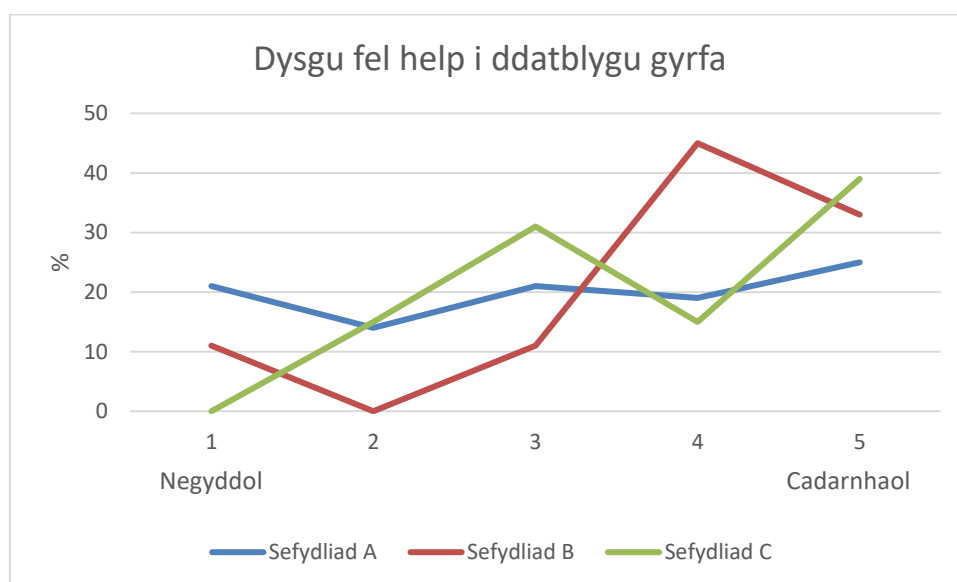
Yn achos Sefydliad B, dim ond traean o sampl bach o 9 a nododd fod cyfleoedd yn cael eu darparu gan y cyflogwr i'r dysgwyr ddefnyddio eu Cymraeg yn y gweithle. Roedd y cyfleoedd (tri achos) i gyd yn ymwneud â gweithio gyda chleientiaid allanol lle byddai angen defnyddio'r Gymraeg.

Roedd sylw un aelod o'r staff yn Sefydliad A, "I feel that learning is not much integrated in work" yn crisialu'r sefyllfa yn gyffredinol, ac roedd y sefyllfa hon yn amlwg yn codi cwestiynau sylfaenol am nod ac amcanion y drefn o gynnig hyfforddiant iaith i staff, ac yn fater sylfaenol a oedd angen sylw ar fyrder gan y tri sefydliad. Ar yr un trywydd, cafwyd sylw gan ddysgwr yn Sefydliad C a nododd, "mae hi i fyny i fi faint o Gymraeg dwi'n ddefnyddio". Roedd hyn yn codi cwestiwn sylfaenol am ddyhead y sefydliad i Gymreigio'r gweithle ac i weithredu polisi hyfforddiant iaith effeithiol, ac yn fater y dylai'r sefydliad ei werthuso a'i ystyried.

Yr elfen olaf yr edrychwyd arni o ran monitro cynnydd a defnydd staff o'r Gymraeg a ddysgwyd oedd o safbwynt gwerth dysgu Cymraeg er mwyn gwella gyrfa. Yn amlwg, roedd yr atebion yn tynnu ar brofiadau'r staff yn eu swyddi cyfredol ond hefyd mewn unrhyw swyddi blaenorol a ddaliwyd ganddynt yng Nghymru. Yn gyffredinol, nid oedd yr atebion yn

	Cytuno'n Gryf		Cytuno		Ansicr		Anghytuno		Anghytuno'n Gryf	
	5		4		3		2		1	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Sefydliad A, n=48	12	25	9	19	10	21	7	14	10	21
Sefydliad B, n=9	3	33	4	45	1	11	0	0	1	11
Sefydliad C, n=13	5	39	2	15	4	31	2	15	0	0

Ffigur 47 - I ba raddau y mae dysgu Cymraeg yn helpu dysgwyr i ddatblygu eu gyrfa? (Tabl)



Ffigur 48 - I ba raddau y mae dysgu Cymraeg yn helpu dysgwyr i ddatblygu eu gyrfa? (Graff)

cynnig unrhyw batrwm pendant ac yn awgrymu fod trawstoriad barn ar y mater hwn, fel y gwelir uchod yn ffigur 47, ac o bosibl yn adlewyrchiad o brofiad presennol y sampl a holwyd. Oherwydd hyn, cymharwyd y data fel canrannau ar ffurf graff (ffigur 48 uchod) ac mae hwn yn dangos darlun cliriach o duedd gyffredinol o gytundeb bod dysgu'r Gymraeg yn gymorth er mwyn datblygu gyrfa. Mae Sefydliadau B ac C yn dangos tuedd o gynnydd mewn atebion cadarnhaol o *Anghytuno'n Gryf* (1) i *Cytuno'n Gryf* (5). Dengys Sefydliad B yn arbennig fod 78%, sef dros dri chwarter o'i ddysgwyr, yn *Cytuno'n Gryf* neu'n *Cytuno* fod

dysgu Cymraeg yn help i ddatblygu eu gyrfa. Mae Sefydliad A, ar y llaw arall, yn dangos rhaniad barn ar draws y raddfa sydd wedi arwain at linell eithaf gwastad. Oherwydd maint sampl Sefydliad A (n=48), edrychwyd ar yr atebion fesul lefel cwrs hefyd, gan ystyried efallai fod dysgwyr a oedd wedi llwyddo mwy ac ar lefelau uwch wedi elwa o hynny yn eu gyrfa. Fodd bynnag, nid oedd yna unrhyw batrwm amlwg ymysg dysgwyr ar wahanol lefelau ychwaith. Er bod y canfyddiadau yma'n arwydd bod staff yn gweld ennill sgiliau Cymraeg fel mantais i'w gyrfa, mae'r canfyddiadau hyn yn codi cwestiwn ehangach ynghylch cymhelliad staff i ddysgu. Bydd darparwyr cyrsiau yn casglu'r wybodaeth hon yn gyson fel rhan o'r broses gofrestru a byddai'n briodol disgwyl i weithleoedd ddadansoddi'r data hwn at eu dibenion cynllunio eu hunain.

8. Cefnogaeth i Ddysgwyr

Mae cefnogaeth i staff y tu allan i'r dosbarth yn cael ei hystyried yn agwedd bwysig o'r 'pecyn' addysgu er mwyn ategu'r oriau cyswllt a geir mewn gwrs ffurfiol ac oherwydd pwysigrwydd ymarfer yr hyn a ddysgir mewn cyd-destun real. Mae Newcombe (2007: 33) yn tanlinellu pwysigrwydd hyn wrth drafod gwerth atgyfnerthu'r dysgu yn y gymuned:

Some students can use their newly acquired skills with family and/or friends but, for those who have no such opportunities, practice in the community is vital. Although a great deal can be learned in the classroom, from private study, reading, the internet, and the media, it is only by using language acquired in this way with native speakers that speech is likely to become more spontaneous and natural.

Holwyd staff y 3 Sefydliad am rai agweddau ar y gefnogaeth a gynigiwyd iddynt y tu allan i'r ystafell ddosbarth gan eu cyflogwyr. Yn y lle cyntaf, holwyd a gynigiwyd digon o adnoddau ychwanegol fel cefnogaeth iddynt y tu allan i'r dosbarth.

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
CDau	27	56	0	0	5	38
Adnoddau ar-lein	22	46	7	78	0	0
Tiwtorialau dal i fyny	22	46	1	11	1	8
Arall	6	13	1	11	1	8

Ffigur 49 - Cytundeb dysgwyr â'r datganiad bod digon o adnoddau ychwanegol ar gael i gefnogi eu dysgu y tu allan i'r dosbarth

Roedd y canlyniadau (ffigur 49 uchod¹⁴) yn amrywiol iawn (ac yn adlewyrchu barn y dysgwyr ynghylch a oedd digon o adnoddau amrywiol ar gael yn eu gweithle unigol nhw). O ystyried yr ymatebion a gafwyd mae'n bosibl iawn fod y darlun a gafwyd yn adlewyrchu natur yr arweiniad a chynghor a dderbyniodd staff y tri sefydliad. Mae'n amlwg fod cyfran o staff Sefydliad A ac C wedi cael gwybod am y CDau a oedd ar gael gan ddarparwyr cyrsiau cydnabyddedig ond yn achos Sefydliad B, er fod ganddo gyflenwad o CDau a oedd yn cydfynd â'r cwrslyfr, nid oedd y dysgwyr wedi cael cynnig y CDau gan y Trefnydd Cyrsiau / Tiwtor. Yn yr un modd, roedd nifer arwyddocaol o ddysgwyr Sefydliadau A a B yn derbyn cefnogaeth ar ffurf adnoddau-ar-lein, er nad oedd staff Sefydliad C o gwbl. Mewn cyfnod pan oedd ystod eang iawn o adnoddau ar-lein ar gael e.e. y BBC, LIC a darparwyr addysg statudol; a phwyslais cynyddol yn cael ei roi gan addysgwyr i ddefnyddio adnoddau o'r fath oherwydd eu hansawdd a'u heffeithiolrwydd, roedd y canfyddiad hwn yn annisgwyl. Roedd bron i hanner dysgwyr Sefydliad A yn manteisio ar diwtorialau dal i fyny tra bo'r ffigwr cyfatebol yn Sefydliadau B ac C yn sylweddol is. Yn wir, dim ond un dysgwr yn Sefydliad C fanteisiodd ar hyn.

Mae'n bwysig tanlinellu fod defnydd yr adnoddau ychwanegol yn ddibynnol, i ryw raddau, ar y graddau y cynigiwyd yr adnoddau amrywiol i'r dysgwyr gan y darparwr. Gallai'r ymateb hefyd fod yn adlewyrchiad o'r gwerth a welwyd gan y dysgwyr yn yr adnoddau hyn gan fod

¹⁴ Roedd modd i'r sampl a holwyd ateb dan fwy nag un categori felly mae'r % a nodir yn berthnasol i'r categori unigol fel % o'r sampl cyfan

canmoliaeth uchel wedi bod ar ffurf sylwadau ychwanegol yn yr holiaduron i'r tiwtorialau yn benodol, a hefyd i gefnogaeth y Tiwtor Staff yn Sefydliad A. Yn wir, cyfeiriwyd fwy nag unwaith at gefnogaeth y Tiwtor Staff dan 'Arall' hefyd. Ni chafwyd unrhyw sylwadau ychwanegol ar yr adnoddau.

Y sylwadau perthnasol eraill a gafwyd dan 'Arall' oedd y cyfeiriad cadarnhaol yn Sefydliad A at weithgareddau dysgu anffurfiol a drefnwyd, a bod hynny wedi bod o gymorth i ymarfer yn hyn a ddysgwyd yn y dosbarth. Nododd un dysgwr yn Sefydliad C yr hoffai gael cwrslyfr. (Credir y byddai'n arfer da i hwn gael ei ddarparu i bawb ar ddechrau'r cwrs).

Ni welwyd unrhyw batrymau arwyddocaol o ystyried y canlyniadau fesul lefel.

Wrth ddadansoddi'r data hwn, ystyriwyd y posibilrwydd fod dysgwyr yn dehongli'r cwestiwn mewn ffyrdd gwahanol gan fod disgrifiadau wedi eu derbyn o'r gefnogaeth amrywiol a gafwyd yn hytrach na dadansoddiad o *a oes digon* o fathau gwahanol o gefnogaeth. Yn yr un modd, nododd nifer nad oedd ganddynt yr amser i fynychu tiwtorialau a'u bod yn rhy brysur i fynd i weld tiwtoriaid. O gynnal ymchwil pellach i'r maes hwn yn y dyfodol, byddai'n briodol edrych yn fanylach ac ymhellach ar y mater hwn.

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	25	52	3	33	5	38
Fel trefn ffurfiol	2	4	0	0	0	0
Fel trefn anffurfiol	23	48	3	33	5	38
Nag oedd	23	48	6	67	8	62

Ffigur 50 – A oedd gan ddysgwyr Fentor neu Gydweithiwr i ymarfer eu Cymraeg ag o/hi?

Un elfen benodol o gefnogaeth i staff yr holwyd yn ei gylch oedd 'mentora'. Holwyd a oedd gan staff fentoriaid neu gydweithwyr y gellid siarad Cymraeg â nhw yn rheolaidd. Mae ffigur 50 uchod yn crynhoi'r ymateb a gafwyd a gwelir fod prin dim mentora ffurfiol yn digwydd ar

draws y tri sefydliad. Dau unigolyn yn unig, a hynny yn Sefydliad A, oedd yn destun mentora ffurfiol. Roedd trefn fentora anffurfiol i'w gweld yn y tri sefydliad ond dim ond rhwng 33-52% o'r dysgwyr oedd yn derbyn y gefnogaeth honno. Yn achos rhai o'r dysgwyr yn Sefydliad B a nododd fod trefn fentora anffurfiol yn bodoli, cafwyd y sylwadau canlynol:

- “My service manager pretty much only speaks Welsh to me as well as my administrator. They are both very patient in letting me take my time and respond in Welsh”
- “Various work colleagues who are first language Welsh and are supportive / encouraging”
- “Nobody in my office speaks Welsh, however I am often in touch with another colleague on the phone where I can practice my spoken Welsh. I occasionally also email colleagues in Welsh”.

Yn amlwg, roedd enghreifftiau o arfer da yma, ond dylid sicrhau – yn arbennig yng nghyswllt y trydydd sylw uchod – bod cefnogaeth i ddysgwyr yn hytrach na gadael hynny i fod yn rhywbeth sy'n digwydd ar hap a damwain.

Nododd un ddysgwraig brofiadol (lefel Meistroli) yn Sefydliad C fod cnewyllyn bach o staff o fewn y gweithle y byddai hi'n siarad Cymraeg yn unig â nhw, ond yn gyffredinol roedd yn anodd sicrhau bod siaradwyr iaith gyntaf yn siarad Cymraeg gyda dysgwyr. Nododd un dysgwr arall o'r un sefydliad fod amharodrwydd siaradwyr iaith gyntaf i siarad gydag o yn rhwystredig. Awgryma'r ymchwilydd fod yna negeseuon pwysig yma y dylid ymateb iddynt er mwyn medru cefnogi dysgwyr yn fwy effeithiol.

Yn achos dros hanner y sampl (37 allan o 70 dysgwr), rhwng 48-67% ar draws y tri sefydliad, nid oedd yna unrhyw drefniadau mentora o gwbl yn bodoli ar gyfer y dysgwyr. Nododd dau ddysgwr o Sefydliad C yr arferid cynnal sesiynau siarad anffurfiol amser cinio ond ers i'r swyddog a oedd yn gyfrifol am hyfforddiant Cymraeg adael y sefydliad (rai misoedd ynghynt), roedd y trefniant hwn wedi dod i ben. Tra'n derbyn ei bod hi'n anos sefydlu trefniadau mentora i ddechreuwr (oherwydd sgiliau ieithyddol cyfyngedig iawn), eto, ar lefel strategol, roedd graddfa'r diffyg cefnogaeth yn glir ar gyfer dysgwyr ar lefelau uwch hefyd. Mae'r agwedd hon yn fater y dylid rhoi sylw iddo gan fod y math hwn o gymorth a

chefnogaeth mor bwysig i atgyfnerthu'r dysgu ffurfiol ac i roi'r dysgu hwnnw ar waith. Gall dysgwyr ennill cymaint o hyder wrth wneud hyn, ond byddai gofyn sicrhau, wrth gwrs, fod trefn yn ei lle i hyfforddi mentoriaid ynghylch anghenion dysgwyr.

I grynhoi, awgrymir fod dau wendid sylfaenol yma, sydd angen sylw er mwyn sicrhau fod y buddsoddiad mewn hyfforddiant iaith yn effeithlon, sef:

- Dim trefn fentora i ddysgwyr ddefnyddio'r hyn a ddysgwyd yn y dosbarth, gyda'u cydweithwyr; yn arbennig ar gyfer dysgwyr ar lefelau uwch, lle mae'r gallu ganddynt i wneud hynny'n effeithiol
- Dim ymwybyddiaeth ymysg siaradwyr Cymraeg y sefydliad ynghylch anghenion dysgwyr a sut i'w cynorthwyo'n effeithiol.

	Sefydliad A		Sefydliad B		Sefydliad C	
	n=48		n=9		n=13	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Oedd	35	73	0	0	5	38
<i>Oeddech chi'n manteisio arnyn nhw?¹⁵</i>	6	17	0	0	1	20
Nag oedd	13	27	9	100	8	62

Ffigur 51 – A oedd gweithgareddau dysgu anffurfiol yn cael eu trefnu ar gyfer y dysgwyr?

Holwyd y dysgwyr yn y tri sefydliad hefyd a oedd yna unrhyw weithgareddau dysgu anffurfiol yn cael eu trefnu ar eu cyfer. Roedd y canlyniadau'n amrywio'n fawr fel y gwelir uchod yn ffigur 51. Yr argraff gychwynnol a geir o'r data yma oedd bod lefel y gweithgareddau dysgu anffurfiol a oedd yn cael eu trefnu yn gymharol dda yn Sefydliad A ond yn gymharol isel yn Sefydliad C, gyda dim yn cael ei ddarparu yn Sefydliad B. Yn fwy arwyddocaol, lle trefnwyd gweithgareddau, gwelwyd mai ond 7 dysgwr (18%) oedd yn manteisio arnyn nhw.

¹⁵ Y ganran hon wedi ei seilio ar y nifer a atebodd *Oedd* i'r cwestiwn cyntaf, nid yr holl sampl

Fel ymateb i'r sefyllfa hon, byddai'n rhesymol awgrymu efallai nad oedd y gweithgareddau dysgu anffurfiol yn addas neu'n effeithiol ar gyfer dysgwyr ar lefel Mynediad yn sicr, ac o bosibl Sylfaen, oherwydd nad oedd ganddynt y patrymau ieithyddol angenrheidiol eto er mwyn gallu cyfranogi mewn sgysiau. Fodd bynnag, o edrych ar yr ymatebion hyn mewn cysylltiad â lefel y dysgwyr unigol, nid oedd cysylltiad rhwng lefel ieithyddol y dysgwr a lefel y manteisio ar weithgareddau dysgu anffurfiol. Yn amlwg felly, roedd rhwystr arall / rhwystrau eraill.

Fel y nodwyd eisoes uchod, roedd yr holiadur a ddefnyddiwyd yn cynnig cyfle i ddysgwyr gyflwyno sylwadau mwy ansoddol ar gyfer rhai cwestiynau penodol, ac yn achos y cwestiwn am weithgareddau dysgu anffurfiol, lle nodwyd bod gweithgareddau'n cael eu trefnu, gwahoddiwyd yr ymatebwyr i ymhelaethu ar eu hateb. Fel y dengys ffigur 51 uchod, yn achos Sefydliad A nododd 73% fod gwybodaeth yn cael ei dosbarthu am bob gweithgaredd anffurfiol a oedd yn cael ei threfnu, a hynny i bob aelod o'r staff a oedd yn dilyn cwrs. Ymddengys felly nad oedd sylw'n cael ei roi i'r wybodaeth hon gan y dysgwyr. Mae'n bosibl hefyd fod diffyg diddordeb gan garfan o'r staff, neu bod cyfathrebu gwybodaeth i'r dysgwyr am y digwyddiadau'n aneffeithiol, o ystyried bod dros chwarter y sampl o'r farn nad oedd arlwy'n cael ei drefnu. Yr hyn a oedd yn arwyddocaol yma oedd y nifer gymharol fach a oedd yn manteisio ar yr arlwy a oedd yn cael ei drefnu. Nodwedd amlwg yn y sylwadau a gyflwynwyd dan y cwestiwn hwn (ac mewn rhannau eraill o'r holiadur hefyd), oedd dysgwyr yn dweud nad oedd amser ganddynt i fynychu gweithgareddau o'r fath, ac yn wir fod mynychu'r cyrsiau yn anodd i rai oherwydd pwysau gwaith. Yr hyn a welwyd felly oedd bod sesiynau anffurfiol yn cael eu trefnu yn ystod yr awr ginio (gyda chinio wedi ei ddarparu), gyda nifer o diwtoriaid yn bresennol yn y sesiwn, ond bod yr ymateb gan ddysgwyr yn ymddangos yn bur wan. Gellid dehongli hyn fel mater o ddiffyg ymroddiad yn fwy na diffyg amser. Roedd hwn yn fater i Sefydliad A ei ystyried wrth gynllunio'r hyfforddiant, gan ystyried hefyd pa weithgareddau dysgu anffurfiol eraill posibl a fyddai'n llwyddo'n ymarferol.

Yn achos Sefydliad B, roedd y diffyg darpariaeth anffurfiol i'r dysgwyr yn arwydd o ddiffyg cynllunio cyfannol ac yn tanseilio holl strategaeth hyfforddiant Cymraeg y sefydliad. Prin oedd ymateb y dysgwyr eu hunain (yn yr holiadur) i'r mater hwn ond nododd un dysgwr

[Uwch] - “Fuaswn yn hoffi cael y cyfle am unrhyw un o’r uchod”. (Cyfeirir yma at enghreifftiau o weithgareddau anffurfiol a nodir yng nghwestiwn 19 - gweler Atodiad 5).

Nododd dysgwr arall [Uwch] iddi hi ei hun drefnu gweithgareddau ar gyfer dysgwyr yn y gorffennol – “I used to organise a ymarfer Cymraeg amser cinio in work, but it was hard to keep people coming along regularly”. Tra’r oedd hon yn ymdrech glodwiw gan y dysgwr, ac yn arfer i’w ganmol, cynigia’r ymchwilydd y dylai’r cyflogwr fod wedi trefnu gweithgareddau o’r fath fel mater o drefn er mwyn cefnogi ei ddysgwyr a chefnogi ei fuddsoddiad yn y dysgwyr.

Yn olaf, yn achos Sefydliad C, nid yn annisgwyl yn achos dysgwyr ar lefel Mynediad neu Sylfaen, crybwyllodd un dysgwr “not good enough yet” fel sylw i esbonio pam nad oedd yn mynychu gweithgareddau. Edrychwyd yn fanylach am unrhyw resymau pam nad oedd dysgwyr ar lefelau uwch yn manteisio ar yr arlwy anffurfiol. O’r 6 dysgwr a nododd fod gweithgareddau yn cael eu trefnu ar eu cyfer (mewn cysylltiad â chwestiwn 19, gweler Atodiad 5), nododd 3 y sylwadau canlynol (gweler eu lefel mewn cromfachau):

- “Mae gen i ddim llawer o amser i fynd am weithgareddau dysgu (gwaith, plant ifanc ac ati)” [Meistroli]
- “They are usually on a weekend or during a working day when I can’t take time off outside of work” [Uwch]
- “There are too many other demands on my time in the evenings and at weekends” [Canolradd].

Er bod dysgu anffurfiol, fel y nodwyd uchod, yn elfen bwysig o’r ‘jig-so’ o ddysgu iaith, mae’n dod yn fwyfwy amlwg ym maes CiO, yn anecdotaidd, o astudiaethau academiaidd (Jones, 2005; Newcombe, 2007), ac fe’i cadarnheir yn y rhan hon o’r astudiaeth, fod dysgwyr yn ei chael hi’n anodd neilltuo amser i fynd i weithgareddau dysgu anffurfiol, yn bennaf oherwydd prysurdeb bywyd teuluol a phrysurdeb gwaith. Dengys ymchwil marchnad (Beaufort, 2011) fod hyn yn ffactor pam nad oedd pobl yn dechrau dysgu iaith a mynychu dosbarthiadau

hefyd. Awgryma'r ymchwilydd efallai mai rhan o'r ateb dros y blynyddoedd nesaf, oherwydd y twf mewn adnoddau dysgu iaith electronig fel *Duolingo*¹⁶, fydd datblygu adnoddau electronig rhyngweithiol, ar-lein i ddysgwyr; a bydd y rhain yn gyfuniad o adnoddau dysgu ac ymarfer / adolygu, yn gynyddol ar gyfer y farchnad ffonau symudol a thabledi. Ni chredir y bydd dysgu wyneb yn wyneb yn diflannu nac yn crebachu i raddau llawer mwy nag y mae ar hyn o bryd (gan ei fod wedi bod yn gymharol statig dros y 10 mlynedd ddiwethaf - Staciaith, 2017), ond er mwyn ymateb i'r rhwystrau a nodwyd, mae angen cynnig mynediad at yr iaith sy'n gyfoes ac yn hwylus, a rhagwelir bod y dechnoleg ddiweddaraf yn fodd o gyflawni hynny.

9. Agweddau Eraill

Ar ddiwedd yr holiadur, holwyd y staff yn y tri sefydliad am:

- (i) Agweddau ar yr hyfforddiant a oedd yn arbennig o dda, a
- (ii) Beth fyddai wedi bod o gymorth iddynt ddefnyddio mwy ar y Gymraeg yn y gweithle.

Cwestiynau penagored oedd y rhain (cwestiynau 20 a 21, gweler Atodiad 5) gyda'r nod o gasglu a dadansoddi data llawnach, mwy ansoddol ei naws, a chanfod beth oedd y sefydliadau yn ei wneud yn dda a beth y gellid ei wneud er mwyn cynorthwyo dysgwyr i ddefnyddio mwy ar eu Cymraeg yn y dyfodol. Crynhoir yr ymatebion isod (ffigurau 52 a 53).

Mae dwy wedd yn codi yn yr atebion mwyaf cyffredin hyn sef cydnabyddiaeth staff am ansawdd y staff dysgu a'r adnoddau dysgu yn Sefydliadau A a B, a gwerthfawrogiad staff Sefydliad C am gefnogaeth y gweithle i gael dysgu Cymraeg. Mae'r sylwadau am y tiwtoriaid a'r adnoddau yn arbennig o bwysig fel modd o sicrhau neu gadarnhau ansawdd yr addysgu, sef yr elfen o'r hyfforddiant a ddarperir gan gorff allanol gan amlaf (ond nid yn llwyr).

¹⁶ Platform electronig rhad ac am ddim ar gyfer dysgu amrywiol ieithoedd, gan gynnwys y Gymraeg. <https://www.duolingo.com/>

Agweddau ar yr hyfforddiant a oedd yn arbennig o dda

Cymherir 2 ateb mwyaf cyffredin dysgwyr y tri sefydliad isod:

Sefydliad	Agwedd ar yr hyfforddiant a oedd yn arbennig o dda	Nifer y Staff (allan o'r cyfanswm)	% (allan o'r cyfanswm)
A	• Y Tiwtoriaid yn grêt / wych	14 (48)	29%
	• Y cwrs / adnoddau dysgu	12 (48)	25%
B	• Adnoddau ar lein	2 (9)	22%
	• Y dosbarth / cwrs	2 (9)	22%
C	• Cefnogaeth y sefydliad i staff oedd eisiau dysgu Cymraeg	5 (13)	38%
	• Cyrsiau am ddim	1 (13)	8%
	• Amser o'r gwaith i ddysgu	1 (13)	8%

Ffigur 52 - Agweddau am yr hyfforddiant iaith a oedd yn arbennig o dda

Beth fyddai o gymorth i'ch helpu chi i ddefnyddio mwy o Gymraeg yn y Gwaith?

Sefydliad	Beth fyddai wedi bod o gymorth i staff a oedd yn dysgu Cymraeg i ddefnyddio mwy o Gymraeg yn y gweithle	Nifer y Staff (allan o'r cyfanswm)	% (allan o'r cyfanswm)
A	• Mwy o amser yn y dydd i ddilyn cyrsiau	5 (48)	10%
	• Cydweithwyr i siarad Cymraeg yn lle Saesneg	4 (48)	8%
	• Medru cael mwy o hyder i siarad	4 (48)	8%
B	• Angen cwrs dwysach / mwy o oriau yr wythnos	4 (9)	44%
	• Mwy o gyfle i ymarfer yn anffurfiol	2 (9)	22%
C	• Dwysáu cyrsiau / cyrsiau dwys iawn yn gyfnodol	6 (13)	46%
	• Sicrhau cefnogaeth Mentor	3 (13)	23%

Ffigur 53 - Beth fyddai wedi bod o gymorth i staff a oedd yn dysgu Cymraeg i ddefnyddio mwy o Gymraeg yn y gweithle

Y neges glir gan ddysgwyr yn y tri sefydliad oedd yr angen i ddwysáu cyrsiau fel bod staff yn derbyn mwy o oriau cyswllt ac felly'n dysgu'n gynt. Gall hyn hefyd helpu i wella hyder staff i siarad, sef y sylw a oedd yn gydradd ail yn Sefydliad A. Y prif sylwadau eraill a wnaed oedd

yn achos cefnogaeth allgyrsiol i ddysgwyr; sefydlu cefnogaeth mentoriaid a chyflwyno mwy o gyfleoedd i ymarfer y Gymraeg mewn cywair anffurfiol (eto, er mwyn ennill hyder).

Gwerth amlwg holi'r ail gwestiwn oedd bod yr ymatebion mwyaf cyffredin yn cadarnhau rhai o brif ganfyddiadau'r ymchwilydd yn gynharach yn y bennod hon ac ym Mhennod 4. Bydd mwyafrif y themâu hyn yn destun sylw'r Casgliadau ym Mhennod 8.

Crynodeb o ddadansoddiad y tri sefydliad

Sefydliad A

O safbwynt rheolaeth strategol ar yr hyfforddiant felly, er bod cefnogaeth eang i staff ddysgu Cymraeg yn Sefydliad A, nid oedd pob agwedd yn cael ei chynllunio'n strategol ac roedd diffyg o safbwynt gosod nodau, monitro cynnydd a sicrhau bod yr hyn a ddysgwyd gan staff yn cael ei roi ar waith. Er y manteision posibl eraill i ddysgwyr o safbwynt eu datblygiad cymdeithasol, diwylliannol a gwleidyddol, gan roi mwy o hunan hyder iddynt a datblygu agweddau mwy cadarnhaol tuag at y Gymraeg, o safbwynt busnes roedd gwendidau yn y modd y trefnwyd ac y cynlluniwyd hyfforddiant iaith. Byddai rhoi sylw i rai o'r canfyddiadau mwyaf arwyddocaol yn y rhan hon o'r astudiaeth yn medru arwain at fuddsoddiad mwy cost effeithiol; cynyddu sgiliau Cymraeg lle'r oedd eu hangen fwyaf; gwella bodlonrwydd a hyder ieithyddol staff, a helpu i ddatblygu diwylliant dwyieithog gwirioneddol o fewn y sefydliad gan sicrhau bod pob rhan o'r sefydliad yn ystyried eu bwch sgiliau ieithyddol o ddifrif ac yn gweithredu ar hynny.

Mae cyfle yma i Sefydliad A sefydlu trefn arloesol o fewn y sector cyhoeddus, trefn ymchwil-ganolog, a fyddai'n cynnig model posibl ar gyfer sefydliadau eraill yng Nghymru ac ar gyfer CyG yn y broses o gynnig arfer da ym maes hyfforddiant iaith ar draws pob sector.

Diweddariad - Cysylltwyd â Sefydliad A yn yr Hydref 2017 a chafwyd ymateb ysgrifenedig yn crynhoi'r datblygiadau diweddaraf mewn perthynas â hyfforddiant iaith.

Mae'n bwysig nodi bod Sefydliad A wedi cymryd rhai camau cadarn ers cynnal y gwaith maes hwn yn 2012 a 2013. Mae'r datblygiadau hyn wedi bod o ganlyniad i ddatblygiadau

annibynnol oddi fewn i'r sefydliad ac nid oeddynt o ganlyniad i'r ymchwil hwn. Yn fwyaf arwyddocaol, gellir nodi'r canlynol:

- Cynllun mentora sydd wedi cael ei beilota o fewn un maes gwasanaeth, a chynllun dilynol wedi ei gynnal mewn maes gwasanaeth arall. Y nod fydd adeiladu ar y cynlluniau yma yn ehangach o fewn y sefydliad o 2017/18 ymlaen gyda'r bwriad o sefydlu mentoriaid mewn nifer cynyddol o leoliadau gwaith
- Mae Apiau dysgu Cymraeg wedi cael eu datblygu'n fewnol ar y tair lefel gyntaf, sef Mynediad, Sylfaen a Chanolradd, a gellir eu defnyddio ar gyfer ymarferion byrion
- Yn 2016/2017, trefnodd y sefydliad fod cyrsiau cyfunol (hanner yn y dosbarth a hanner ar gyfrifiadur) yn cael eu darparu fel mater o drefn yn achos tua hanner y cyrsiau a ddarparwyd er mwyn cynyddu oriau cyswllt ei ddysgwyr a gwella cyrhaeddiad. Mae hyn yn galluogi dysgwyr sy'n dymuno cynyddu eu horiau cyswllt i wneud hynny ar adeg sy'n gyfleus iddyn nhw.

Sefydliad B

O'r dystiolaeth a gafwyd wrth edrych ar gyd-destun ieithyddol y sefydliad hwn, ac ar yr ymatebion a gafwyd yn yr holiaduron, awgrymwyd yn gryf nad oedd y sefydliad hwn yn cymryd perchenogaeth lawn o hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle.

O ystyried maint y sefydliad, y gymuned ddwyieithog yr oedd yn ei gwasanaethu, a chyn lleied o staff a oedd yn ddwyieithog, roedd ei ymateb strategol a sefydliadol i'r bwlch sgiliau Cymraeg yn wan. Roedd gwahaniaeth arwyddocaol rhwng datganiadau cadarnhaol CIG y sefydliad a'r hyn a oedd yn digwydd mewn gwirionedd.

Adlewyrchwyd hyn yn y ffaith mai ond 33 o staff a oedd yn dysgu Cymraeg allan o weithlu o 16,000. Gellir amcangyfrif (o ddata yn ffigur 28 ar ddechrau'r bennod hon) nad oedd o leiaf 12,800 o'r staff yn rhugl eu Cymraeg a golygai hynny mai ond oddeutu 0.26% o'u staff di-Gymraeg a oedd yn derbyn hyfforddiant yn y Gymraeg.

Daeth yn amlwg iawn o'r data a gasglwyd, fod prosesau cynllunio a monitro hyfforddiant yn arbennig o wan. At ei gilydd, roedd staff yn dysgu Cymraeg oherwydd dyheadau personol ac roedd yn ymddangos fod y sefydliad yn hapus i gefnogi hyn er mwyn ateb gofynion y CIG,

ond nid oedd tystiolaeth fod staff yn dysgu am resymau strategol. Y gwendid sylfaenol yn nhrefniant hyfforddiant iaith y sefydliad oedd diffyg gosod nodau dysgu neu dargedau, dim monitro cynnydd neu gyrhaeddiad, prin ddim cefnogaeth y tu allan i'r dosbarth (boed yn weithgareddau dysgu anffurfiol neu'n gynllun mentora) a dim disgwyliadau i gymhwysu'r hyn a ddysgwyd o'r 'ystafell ddysgu' i'r gweithle.

Barna'r ymchwilydd fod gwir angen gwyrddroi'r sefyllfa hon er mwyn medru cyflawni rhan sylfaenol o waith cyhoeddus y sefydliad a hynny yn y Gymraeg ac yn Saesneg. Yn hyn o beth, tybiwyd bod angen adolygiad trylwyr o nod ac amcanion cynllun hyfforddi Cymraeg y sefydliad, ynghyd â strategaeth a chynllun gweithredu CAMPUS ar gyfer gwyrddroi'r sefyllfa a gofnodwyd.

Diweddariad - Cysylltwyd â Sefydliad B yn yr Hydref 2017 a chafwyd ymateb ysgrifenedig yn crynhoi'r datblygiadau diweddaraf mewn perthynas â hyfforddiant iaith. Adroddwyd ar ddatblygiadau sylweddol o ran y dull mae'r sefydliad wedi mynd ati i gynllunio'r gweithlu:

- wedi casglu data sgiliau ieithyddol bron i 80% o'r staff sy'n golygu y gellir defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ei strategaethau recriwtio a'i rhaglenni hyfforddiant
- wedi penodi Tiwtor y Gymraeg yn 2016, ac ar fin penodi Tiwtor Cymraeg Gwaith yn 2018, sydd wedi / a fydd yn galluogi'r sefydliad i ddarparu cyrsiau ar lefelau penodol, ac mewn lleoliadau hygyrch i staff
- wedi teilwra cyrsiau ar gyfer derbynfydd, a gwasanaethau arbenigol lle mae prinder sgiliau
- wedi darparu sesiynau hyfforddiant ar gyfer staff sydd yn gweithio mewn un lleoliad am gyfnod penodol
- wedi creu adnoddau i gefnogi staff i ddysgu'r Gymraeg y tu allan i'r dosbarth: cwrs Lefel 1 a Lefel 2 'Cymraeg yn y Gweithle'; Cardiau Ateb y Ffôn yn ddwyieithog; Cardiau Cyfarch Dwyieithog; cardiau ymadroddion sy'n berthnasol i'r maes gwaith.

Adroddwyd y bydd y Rhaglen Hyfforddiant yn parhau i gael ei datblygu yn ystod y blynyddoedd nesaf a nodwyd bod nifer o brosiectau arloesol ar y gweill.

Sefydliad C

Yr hyn a ddaeth yn amlwg o'r astudiaeth achos hon oedd awydd y sefydliad i adeiladu ar y sylfaen gref a osodwyd gan y corff a'i rhagflaenodd (cyn ail-strwythuro) o safbwynt hyfforddiant Cymraeg. Fodd bynnag, roedd methiant i weithredu cynlluniau hyfforddi cyfannol ac felly gynnig model effeithiol ar gyfer Cymreigio'r gweithle, yr un mor amlwg.

Yn gyffredinol, darniol oedd y systemau hyfforddiant iaith a weithredwyd gan y sefydliad, a gwelwyd o ymatebion y staff mai gwan iawn ar y cyfan oedd unrhyw dystiolaeth o agweddau creiddiol ac anhepgor o gynllun hyfforddi effeithiol. Roedd elfennau megis gosod nodau personol, monitro cyrhaeddiad, a chefnogi staff yn wan ac yn tanseilio llwyddiant staff i ddysgu Cymraeg ond hefyd yn arwain at fuddsoddiad aneffeithiol mewn adnoddau (cyllid a phobl) i'r sefydliad.

Un agwedd ddaeth yn amlwg o'r astudiaeth achos hon hefyd oedd rhwystredigaeth y staff a oedd yn dysgu Cymraeg yng nghyswllt eu cynnydd. Ymddengys, o'r data ansoddol yn benodol, fod yna ddysgwyr ymroddedig ac awyddus ymhlith y sampl a astudiwyd, ond bod cyndynrwydd neu anallu i gefnogi staff yng nghyswllt cyrsiau dwysach, diffyg cefnogaeth ystyrion y tu allan i'r dosbarth a diffyg cynllun a oedd yn sicrhau cefnogaeth staff iaith gyntaf, yn rhwystredigaeth glir gan garfan arwyddocaol o'r dysgwyr.

Roedd cyd-destun cadarnhaol o fewn y sefydliad o ganlyniad i brofiad y corff a'i rhagflaenodd ac oherwydd y CIG a'r SSI a oedd yn gosod sail gadarn ar gyfer hyfforddiant. Awgryma'r ymchwilydd mai'r hyn sydd ei angen wrth symud ymlaen yw gweledigaeth gan uwch reolwyr i weithredu'r SSI yn effeithiol ac effeithlon gan lenwi'r bylchau sydd wedi eu hamlygu yn y SSI.

Diweddariad - Cysylltwyd â Sefydliad C yn yr Hydref 2017 a chafwyd ymateb ysgrifenedig yn crynhoi'r datblygiadau diweddaraf mewn perthynas â hyfforddiant iaith. Ers cynnal yr ymchwil yn yr hydref 2013 a esgorodd ar y canfyddiadau uchod, gwelwyd y datblygiadau canlynol:

- Lansiodd Rhaglen Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn yr haf dilynol yn 2014 a oedd yn rhoi'r cyfle i bob aelod o staff a oedd yn dymuno dysgu Cymraeg at bwrpas gwaith wneud hynny, a hynny yn ystod oriau gwaith
- Cyflwynwyd cyrsiau Cyfarch i staff rheng flaen a hynny ar gyfer 250 o staff yn y flwyddyn ar ôl lansio'r Cynllun, 55 yn 2015/15, a 28 yn 2016/17
- Cefnogwyd nifer fawr o staff i ddilyn cyrsiau 2 awr wythnosol, ar wahanol lefelau; gyda 255 yn 2014/15, 254 yn 2015/16, a 315 yn 2016/17
- Yn ychwanegol at hynny, yn 2014/15 trefnwyd 8 dosbarth mewn gwahanol swyddfeydd yn ddaearyddol gyda thiwtor yn dod i mewn i ddysgu'r staff. Cynyddodd hyn i 15 dosbarth yn 2015/16
- Lansiodd Cynllun Mentora gan y Sefydliad yn 2014/15 ac erbyn 2016/17 mae 20 o staff yn cael eu mentora
- Yn 2015/16 ac yn 2016/17 trefnwyd Cwrs Graenus ar lefelau uwch er mwyn dysgu terminoleg y Sefydliad
- Enillodd y Sefydliad 'Weithlu'r Flwyddyn' gan ddarparu'r cydnabyddedig cyrsiau CiO, yn 2015/16 ac yn 2016/17, a hynny am y gefnogaeth a'r hyblygrwydd a roddwyd i staff
- Gwelwyd datblygiadau pellach yn 2016/17, gyda 54 o staff yn sefyll ac yn llwyddo mewn arholiadau CBAC. Rhoddwyd amser o'r gwaith i'r staff baratoi ar gyfer yr arholiadau a'u sefyll nhw. Yn ogystal, trefnwyd 3 chwrs undydd ar lefel canolradd er mwyn helpu i godi hyder staff i ddefnyddio'u Cymraeg yn y gwaith ac i ddefnyddio terminoleg y sefydliad. Mae'r sefydliad hefyd wedi trefnu dwy gyfres o gyrsgiau Gloywi.

Y Grwpiau Ffocws

Fel y nodir uchod ar ddechrau'r bennod hon, o ystyried maint y sampl yn Sefydliad A penderfynwyd cynnal dau grŵp ffocws gyda dysgwyr y sefydliad hwnnw yn unig er mwyn ystyried materion a gododd o'r holiaduron, yr ystyriwyd y byddai'n fuddiol ymchwilio ymhellach iddynt (Atodiad 6). Pwrpas hyn oedd er mwyn casglu data ansoddol dwys ychwanegol a fyddai'n gynrychioliadol o ddysgwyr yn y gweithle yn gyffredinol yn hytrach na chael cymhariaeth systematig o'r tri sefydliad dan sylw. Teimlwyd hefyd y byddai casglu'r

data ychwanegol hwn yn sicrhau tystiolaeth gadarnach a fyddai'n sail i gasgliadau ac argymhellion terfynol Pennod 8.

Cafwyd 13 o wirfoddolwyr o blith y sampl wreiddiol o 48 o gyfranogwyr trwy holiadur yn Sefydliad A, ac fe'u rhannwyd ar sail eu hargaeledd yn ddau grŵp o 6 a 7 unigolyn yn gyson â'r nifer a argymhellir (Bryman, 2012; Berg a Lune, 2014) i edrych ar y ffactorau hyn ar ffurf pedwar cwestiwn, gyda golwg ar ganfod dulliau o liniaru'r anawsterau hyn, sef:

- Ydy'r ddarpariaeth allgyrsiol yn apelio / pa mor ymarferol ydy o pan mae pawb mor brysur?
- Sut all cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg helpu staff sy'n dysgu?
- Pa fath o gefnogaeth electronig fyddai'n apelio / gweithio i chi?
- Awgrymwyd yn rhai o'r atebion yn yr holiaduron y dylai staff sy'n dysgu Cymraeg dderbyn mwy o oriau cyswllt - ydy hyn yn ymarferol / beth fasa chi'n licio'i weld?

Un o brif nodau'r trafodaethau hyn oedd cael cyfle i drafod mwy ar farnau'r dysgwyr; rhoi'r cyfle i'r dysgwyr ymhelaethu ar eu hatebion gwreiddiol; a chodi materion nad oedd modd eu rhagweld er mwyn cyfoethogi'r data a gasglwyd eisoes (Zamanou a Glaser, 1994; Berg 1998; Barbour 2007). Ar ddechrau'r ymdriniaeth â'r pedwar cwestiwn isod, rhoddir cefndir pam y penderfynwyd gofyn y cwestiwn dan sylw, ac yna eir ymlaen i ddadansoddi canfyddiadau'r trafodaethau. Gellir crynhoi canfyddiadau a chasgliadau'r trafodaethau fel a ganlyn:

1. Ydy'r ddarpariaeth allgyrsiol yn apelio / pa mor ymarferol ydy o pan mae pawb mor brysur?

Mae dysgu anffurfiol yn cael ei weld ym maes CiO fel cyfrwng pwysig o sicrhau bod y dysgwyr yn cael cyswllt gyda'r Gymraeg, y tu allan i ffurfioldeb y dosbarth, mewn cyd-destun naturiol a hamddenol (Newcombe, 2007; LIC, 2009; LIC, 2013). Mae'n fodd o gynyddu'r cyswllt mewn sefyllfa pan fo'r oriau dysgu ffurfiol yn gymharol fach e.e. dwyawr yr wythnos. Mae'r agwedd hon yn un a welwyd fel blaenoriaeth genedlaethol gan LIC dros nifer o flynyddoedd (LIC, 2010) ac yn faes blaenoriaeth bellach gan CDCG (CDCG, 2017b; Estyn, 2017), felly mae cryn fuddsoddi wedi bod gan ddarparwyr fel Sefydliad A mewn sicrhau cyfleoedd i ddysgwyr

ymarfer eu Cymraeg (Sefydliad A, 2017). Yn y cyd-destun hwn, roedd gan yr ymchwilydd ddiddordeb mewn clywed a chasglu barn y dysgwyr ar y mater.

Roedd rhaniad barn ymysg aelodau'r ddau grŵp am apêl y ddarpariaeth allgyrsiol, gydag oddeutu hanner yn y ddau grŵp yn canmol y digwyddiadau a drefnwyd ac yn mynychu o leiaf rai o'r gweithgareddau, a'r hanner arall yn datgan nad oedd amser ganddynt i fynychu digwyddiadau o'r fath (ar ben 2 neu 3 awr o ddysgu ffurfiol). O blith y rhai a nododd nad oedd amser ganddynt, roedd dau hefyd wedi nodi nad oedd y digwyddiadau yn apelio iddyn nhw. Fodd bynnag, nododd dau o'r dysgwyr a oedd yn gefnogol i'r gweithgareddau bod gwaith yn medru cyd-daro â'r digwyddiadau ac felly nad oedd modd mynychu mor aml ag y byddid yn ei ddymuno. Cafwyd awgrymiadau cryf yn y ddau grŵp y dylai'r cyflogwr, os am ddatblygu sgiliau Cymraeg staff, ryddhau staff ar gyfer gweithgareddau anffurfiol yn hytrach na'u bod yn gorfod gwneud hynny yn ystod eu hawr ginio, a bod hyfforddiant iaith ffurfiol ac anffurfiol yn rhan o'r wythnos waith. Cafwyd y sylwadau canlynol am hyn:

- “If [y cyflogwr] is serious about getting staff to learn Welsh I think the informal learning should be incorporated into our working week”
- “Ddylia ni ddim cael ein cosbi o orfod mynd i ddigwyddiadau yn amser ni”.

Awgrymwyd yn un o'r grwpiau, a chafwyd cefnogaeth gyffredinol yr aelodau eraill, y dylai'r cyflogwr drefnu hyfforddiant iaith mewn modd nad ydyw'n 'cosbi'r' staff o orfod dysgu iaith ar ben eu gwaith beunyddiol.

Cafwyd canmoliaeth uchel gan fwyafrif y ddau grŵp ffocws fod sesiynau 'Paned a Sgwrs' unwaith yr wythnos yn ystod y diwrnod gwaith yn fuddiol iawn, a hynny oherwydd bod tri neu bedwar o diwtoriaid yno i gefnogi a hwyluso'r drafodaeth. Nododd un dysgwr:

“The Paned a Sgwrs sessions give you a boost because there's always a tutor with you to help and encourage you to give it a go”.

Anhawster a gododd gan dri dysgwr (yn cynrychioli'r ddau grŵp) ar lefel Mynediad, fodd bynnag, oedd nad oedd y sesiynau hyn o gymorth iddynt oherwydd bod eu gallu ieithyddol yn gyfyngedig a chanfuwyd eu bod yn tueddu i gael yr un sgwrs gyda'r un bobl ymhob sesiwn, yn rhannol gan nad oeddent eisiau gwneud ffŵl o'u hunain trwy wneud camgymeriadau gwirion gyda dysgwyr mwy profiadol / y tiwtoriaid. Amlygwyd y broblem hon gan ddau o'r dysgwyr ar lefel Mynediad yn achos gweithgareddau a oedd yn cael eu trefnu y tu allan i'r gweithle e.e. taith gerdded, lle'r oeddent yn aros o fewn ffiniau cyfforddus eu gallu. Nododd dau berson eu bod yn gweithio y tu allan i brif safle'r gweithle a bod cyrraedd sesiynau "Paned a Sgwrs" yn anodd ac anymarferol fel arfer a bod angen meddwl am ddulliau eraill o gefnogi staff. Fodd bynnag, er gwaethaf yr anawsterau hyn, cafwyd cydnabyddiaeth gan y dysgwyr i gyd yn y ddau grŵp ei bod hi i fyny i'r dysgwr gyfranogi a rhaid wrth yr ymroddiad i fynychu gweithgareddau anffurfiol os am wella eu Cymraeg a dysgu'n gyflymach.

Roedd barn unfrydol gan bawb yn y ddau grŵp a oedd wedi dod i gyswllt â Thiwtor Iaith y sefydliad ei bod yn gymorth aruthrol i ymarfer siarad yn naturiol ac yn ymarferol am gyfnodau byrion, a bod angen ymestyn yr arfer hwn os bydd adnoddau'n caniatáu.

Yr hyn a ganfuwyd yn nhrefodaethau'r grwpiau oedd bod cefnogaeth gyffredinol i'r arlwy dysgu anffurfiol a gwerthfawrogwyd bod digwyddiadau'n cael eu trefnu ar eu cyfer y tu allan i'r dosbarth ffurfiol. Derbyniwyd ei bod hi'n fater i'r dysgwyr a oeddynt yn manteisio ar yr arlwy a phe na fyddent, roedd perygl y byddent yn colli'r gwasanaeth. Fodd bynnag, cafwyd neges glir fod staff yn dymuno gweld cefnogaeth gadarnach gan y cyflogwr i hwyluso rhai digwyddiadau yn ystod oriau gwaith ac i ryddhau staff i fedru eu mynychu.

2. Sut all cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg helpu staff sy'n dysgu?

Yr hyn a oedd yn amlwg o'r dadansoddiad o'r ymchwil cynradd a'r astudiaeth achos oedd bod poblogaeth y 'dysgwyr' a phoblogaeth y 'siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf' yn gyndyn o gymysgu (yn gyson â chanfyddiadau Newcombe, 2007; a Hodges et al, 2015) ac mai dim ond y tiwtor, i raddau helaeth, fyddai'n cefnogi'r dysgwyr. Byddai hyn, yn ei dro, yn effeithio ar hyder y dysgwyr er mwyn cael eu derbyn i'r gymuned Gymraeg. Yr hyn yr oedd yr

ymchwilydd yn awyddus i'w wneud yma oedd treiddio'n ddyfnach i'r mater hwn a cheisio deall mwy am yr anawsterau posibl a wynebir gan ddysgwyr mewn gweithle.

Roedd ymdeimlad cryf a chllir ymysg holl aelodau'r ddau grŵp fod lle gan staff Cymraeg y sefydliad i gefnogi a chynorthwyo dysgwyr; e.e. un anhawster sylfaenol a fynegwyd oedd; "ar hyn o bryd tydy rhan fwya o 'colleagues' ni sy'n siarad Cymraeg ddim yn siarad Cymraeg hefo ni".

Roedd y sefyllfa hon yn un a adleisiwyd yn aml yn y ddau grŵp a daeth yn amlwg ei fod yn cael ei weld fel problem ymysg y dysgwyr. Y prif anawsterau oedd:

- Staff Cymraeg yn dechrau pob sgwrs yn Saesneg hefo'r dysgwyr
- Gall dysgwyr fynd drwy'r dydd heb i'r un cydweithiwr Cymraeg siarad Cymraeg hefo nhw
- O drafod hyn hefo cydweithwyr, dywed y dysgwyr nad ydy'r staff Cymraeg yn gwybod sut i siarad hefo nhw e.e. maen nhw'n siarad yn rhy ffurfiol yn hytrach nag yn naturiol.

Wrth drafod y mater hwn ymhellach, gan ystyried datrysiadau posibl, cynigiwyd tair prif ffordd ymlaen gan aelodau'r ddau grŵp:

- Penodi 'Pencampwyr' y Gymraeg ymhob Adran neu Uned a fyddai'n medru cefnogi dysgwyr trwy sgwrsio'n rheolaidd am 5 neu 10 munud ar y tro fel bod dysgwyr yn cael cefnogaeth fach ond cyson
- Penodi Mentoriaid neu 'Buddy' ar gyfer dysgwyr a fyddai'n cefnogi un dysgwr yr un, ac yn cynnig cefnogaeth ychydig yn fwy dwys na Phencampwr
- Trefnu hyfforddiant ymwybyddiaeth ar gyfer siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf ynghylch sut i gefnogi dysgwyr. Cyflëwyd y syniad yn gryf gan y mwyafrif yn y ddau grŵp fod angen i siaradwyr Cymraeg y sefydliad gynorthwyo a chefnogi dysgwyr dipyn yn fwy nag a wnaed. Cyflwynwyd sawl enghraifft lle'r oedd siaradwyr iaith gyntaf wedi ceisio helpu, ond lle nad oeddynt mewn gwirionedd e.e. troi i'r Saesneg, siarad yn rhy gyflym a 'cholli' dysgwyr, a theimlwyd y byddai hyfforddiant ar yr hyn y dylid ei wneud a beth na ddylid ei wneud, er mwyn helpu dysgwyr yn gam sylweddol ymlaen. Mewn un grŵp cafwyd trafodaeth frwd am y syniad o ofyn i siaradwyr

Cymraeg iaith gyntaf ddechrau pob sgwrs gyda dysgwr yn y Gymraeg ac i gynyddu faint o Gymraeg maen nhw'n ei defnyddio yn raddol dros amser, ac y byddai hynny'n gymorth i sefydlu diwylliant a fyddai'n cefnogi dysgwyr ar lefel ymarferol.

O weithredu'r tri syniad hwn, roedd aelodau'r ddau grŵp o'r farn y byddai hyn yn cynyddu defnydd dyddiol y Gymraeg, ar lefel briodol, mewn modd a fyddai'n cefnogi'r dysgu ffurfiol yn fawr iawn. Cafwyd syniadau ymarferol gan y ddau grŵp am sut y gellid cefnogi'r syniadau yma hefyd, ac roedd y rhain yn cynnwys:

- Medru adnabod staff Cymraeg iaith gyntaf sy'n fodlon cefnogi dysgwyr trwy gyfrwng bathodyn neu gortyn dal cerdyn adnabod
- Darparu bathodynnau "Dwi'n Dysgu" i staff sy'n dysgu Cymraeg
- Ymestyn ymgyrchoedd fel "Diwrnod Sumae Shwmae" lle gallai staff gyfarch ei gilydd yn y Gymraeg
- Yr angen i reolwyr ddeall nod a phwrpas hyfforddiant iaith i'w staff a sicrhau cefnogaeth lwyr iddynt fedru llwyddo
- Caniatáu amser o'r gwaith (gyda thâl) i staff sy'n sefyll arholiad Cymraeg, a hynny er mwyn cael amser i adolygu a sefyll yr arholiad
- Cyflogi Tiwtor Staff ychwanegol er mwyn medru cefnogi rhagor o ddysgwyr. Roedd aelodau'r ddau grŵp yn gytûn bod cefnogaeth y Tiwtor Staff yn werthfawr iawn ond yn cydnabod mai cyfyngedig yw gallu ac amser un unigolyn.

Gwerth arbennig y syniadau hyn fel cyfanwaith oedd y buasant yn newid diwylliant y gweithle ynghyd â newid agweddau cudd (nid negyddol) siaradwyr Cymraeg fel bod cefnogi dysgwyr yn rhan naturiol o'r byd gwaith.

Teg yw adrodd fod aelodau'r ddau grŵp wedi codi a rhagweld rhai anawsterau ymarferol wrth helpu a chefnogi dysgwyr hefyd:

- Nid yw pob gweithle mewn lleoliad lle ceir siaradwyr Cymraeg neu siaradwyr Cymraeg a fyddai'n fodlon neu'n ddigon hyderus i gefnogi dysgwyr
- Mae'n anos cefnogi dysgwyr ar lefel Mynediad, ac o bosibl Sylfaen, gan nad oes ganddynt sgiliau sgwrsio digonol

- Nid yw pob siaradwr Cymraeg eisiau siarad gyda dysgwyr.

Nid yw'r rhain, fodd bynnag, yn broblemau na ellir eu gorchfygu e.e. sicrhau cefnogaeth Mentor o'r tu allan i'r gweithle; teilwra cefnogaeth elfennol i ddysgwyr sydd ar ddechrau'r daith; a manteisio ar gefnogaeth y siaradwyr Cymraeg sydd eisiau cefnogi dysgwyr.

3. Pa fath o gefnogaeth electronig fyddai'n apelio / gweithio i chi?

Oherwydd bod prinder amser wedi cael ei nodi fel rhwystr amlwg rhag i bobl ddysgu Cymraeg, neu o leiaf ddysgu'n gymharol gyflym, roedd maes CiO wedi gweld datblygiadau technolegol y blynyddoedd diweddar fel ateb posibl mewn rhai achosion. Yn wir, roedd datblygu 'e-ddysgu' yn un o flaenoriaethau LIC (LIC, 2013) ac mae hi bellach yn flaenoriaeth gan CDCG (CDCG, 2017), a does ond rhaid mynd i gynadleddau dysgu ail iaith (e.e. IATEFL¹⁷) i weld y pwyslais cynyddol a roddir ar dechnoleg fel arf a chyfrwng dysgu. Er bod gan faes CiO ei syniadau am sut y dylid symud ymlaen, roedd yr ymchwilydd am ganfod barn y dysgwyr eu hunain.

Yn 2010/11, creodd Canolfan CiO Caerdydd a Bro Morgannwg gwrs dysgu Cymraeg cyfunol a oedd yn cynnig y cyfle i ddysgwyr prysur fynychu dosbarth unwaith yr wythnos, a chyflawni'r hyn a fyddai'n cyfateb i ail ddosbarth, adref ar y we. Cefnogwyd y syniad hwn gan LIC ac anogwyd Canolfannau eraill i ddilyn y trywydd hwn. Yn ymarferol, ni lwyddwyd i gyflawni hyn y tu allan i Gaerdydd oherwydd diffyg cyllid datblygu, ond roedd yr ymchwilydd yn awyddus i gywain barn aelodau'r ddau grŵp er mwyn sefydlu beth fyddai dyheadau'r dysgwyr pe byddai modd eu hariannu.

Ymatebodd mwyafrif aelodau'r ddau grŵp trwy fynegi na fyddai cwrs cyfunol yn apelio gan na fyddai'r elfen o ddysgu adref yn datrys problemau 'diffyg amser' ac nid oedd awydd gan neb i eistedd o flaen cyfrifiadur am gyfnod hir. Nododd y mwyafrif fod bywyd teuluol a bywyd gwaith yn fwyfwy prysur ac felly ni fyddai gwneud dwy neu dair awr o waith ychwanegol yn eu hamser eu hunain yn apelio. Yn hytrach, nododd aelodau un grŵp mai'r

¹⁷ International Association of Teachers of English as a Foreign Language

hyn a fyddai'n apelio iddynt fyddai ymarferion neu weithgareddau byrion 10 munud ar eu ffonau neu dabledi. Cafwyd cytundeb brwd i'r syniad hwn.

Dylid nodi fod platfformau fel *Say Something in Welsh*¹⁸ a *Duolingo* bellach wedi datblygu ac wedi profi'n boblogaidd ymysg rhai dysgwyr ond mae'r rhain yn wahanol i gyrsiau cyfunol lle mae addysg yn y dosbarth yn parhau'n rhan greiddiol o'r profiad dysgu.

Ymhelaethwyd ar y syniad o ymarferion byrion mewn un grŵp ac awgrymodd yr aelodau y gellid datblygu adnoddau electronig syml ac y byddai'r rhain yn apelio mwy iddynt na gweithgareddau dysgu anffurfiol. Cytunodd hanner y grŵp y byddai ymarferion gramadegol byrion i'w cynorthwyo, er enghraifft, i ysgrifennu e-byst syml yn apelio'n fawr. (Mae pegynnu barn ar ramadeg yn gyffredin iawn ym maes CiO. Yn flynyddol wrth ddadansoddi holiaduron boddhad dysgwyr, ceir nifer cyfartal o ddysgwyr sydd eisiau rhagor o adnoddau gramadegol ar y naill law a dysgwyr sydd eisiau llai o bwyslais ar ramadeg ar gyrsiau, ar y llall). Ychwanegwyd y gellid datblygu adnodd tebyg i *Duolingo* lle gellir treulio amser byr yn ymarfer agwedd ieithyddol benodol.

Roedd y ddau grŵp ffocws wedi codi un pwynt arall yn ddigymell, sef cytundeb eang iawn (ond nid unfrydol) yn eu plith y byddai defnydd y we neu'r e-bost gan y tiwtor er mwyn rhoi crynodeb o'r wers neu fynediad at adnoddau atodol cysylltiedig yn ddefnyddiol iawn ac awgrymwyd gan y staff y byddai hyn yn cael ei godi gyda'u tiwtor. Gwelwyd hyn fel modd o gael gwybod pa raglenni radio a theledu a fyddai'n addas ac y gallasai hynny fod yn bwnc trafod yn y wers nesaf (i ddysgwyr ar lefelau uwch).

Un agwedd y cafwyd unfrydedd barn arni, fodd bynnag, oedd yr angen i ochel rhag defnyddio technoleg yn lle'r cyswllt yn y dosbarth. Cafwyd sylwadau megis:

- "Dwi ddim isio dysgu trwy edrych ar fy 'laptop'"
- "When I'm at home, I don't have time to log-on to learn on a computer program, but I think that's a matter for the individual"

¹⁸ Mae *Say Something in Welsh* yn gwmni preifat sydd yn canolbwyntio ar gynnig hyfforddiant Cymraeg ar-lein. <https://www.saysomethingin.com/>

- “Face to face tuition is essential at lower levels where you need the guidance and help”.

I’r mwyafrif o ddysgwyr, mae’r rhyngweithio rhwng y tiwtor a’r dysgwyr, a’r dysgwyr â’i gilydd, yn y dosbarth yn allweddol. Waeth beth fo dyhead dysgwr unigol, gwelwyd fod y mwyafrif o’r farn bod angen cefnogaeth tiwtor ar ddysgwyr dibrofiad ar lefelau is a bod angen y tiwtor mewn gwersi arnynt i fedru eu mynegbostio at adnoddau dysgu perthnasol.

Yn gyffredinol, yr hyn a welwyd ymysg aelodau’r ddau grŵp felly oedd y teimlad cyffredinol y byddai hyblygrwydd i fedru defnyddio adnoddau digidol yn ‘dameidiog’ yn ddefnyddiol iawn. Clywyd y farn gyffredinol gan nifer o’r cyfranogwyr hefyd mai ategol ddylai e-ddysgu fod, gan gefnogi’r dysgu yn y dosbarth a’i fod yn gyfrwng i gynnig dewis ychwanegol ac i ymateb i anghenion amrywiol y dysgwyr (yn hytrach na bod yn rhan ‘orfodol’ o’r dysgu).

4. Pa lefel o oriau cyswllt fyddai staff yn licio’i gweld / fyddai’n ymarferol?

Oherwydd yr adborth a gafwyd yn yr holiaduron gwreiddiol a awgrymodd y dylai dysgwyr dderbyn mwy o oriau cyswllt na’r hyn y maent yn ei gael, penderfynwyd ymchwilio ymhellach i hyn, gan gofio wrth gwrs, fod prinder amser eisoes yn thema amlwg a oedd wedi codi yn yr ymchwil hwn ac mewn gwaith ymchwil blaenorol (e.e. Newcombe, 2007), ac yn y grwpiau ffocws yn benodol.

Barn glir iawn a gofnodwyd gan holl aelodau’r ddau grŵp oedd awydd clir a brwd i dderbyn mwy o oriau cyswllt yn wythnosol gyda’r tiwtor. Adlewyrchodd hyn y diwylliant a fodolai lle bo’r staff eisiau dysgu Cymraeg, a lle’r oeddent eisiau cyflymu’r broses honno. Awgrymwyd gan y staff y gellid cyflwyno cwrs dwys rheolaidd e.e. diwrnod llawn yr wythnos ac y byddai patrwm o’r fath yn apelio i’r mwyafrif gan y byddai’n ddwysach ond ddim yn hir a blinedig fel y byddai cwrs bloc o wythnos neu bythefnos, lle byddai perygl o golli diddordeb tua’r diwedd hefyd. Cafwyd sylwadau megis:

- “Faswn i’n licio medru gwneud rhywbeth rhwng y Pellach a’r Super Pellach yn lle just dwy awr yr wythnos”

- “Mi fasa cwrs mwy ‘intensive’ yn well i fi na mynd i Nant Gwrtheyrn am wythnos unwaith y flwyddyn”.

Cyflwynwyd gwedd fwy ymarferol a strategol, o bosibl, ar hyn gan aelodau un grŵp a awgrymodd efallai y gellid cyflwyno patrymau dysgu dwysach yn ôl y galw a blaenoriaeth o gofio ein bod mewn oes o gyni. Fodd bynnag, cydnabuwyd fod cefnogaeth gyffredinol y cyflogwr i staff a oedd eisiau dysgu Cymraeg yn nodwedd ragorol, a bod dadl na ddylid cyfyngu ar ddymuniadau neb i ddysgu Cymraeg. Cynigiwyd bod hwn yn fater y dylai’r cyflogwr ei ystyried gyda’r nod o hwyluso dysgu dwysach os yn bosibl. Bellach, wrth gwrs, mae CDCG wedi cyflwyno cynllun *Cymraeg Gwaith* (CDCG, 2017a) sy’n caniatáu i staff gweithleoedd ddilyn cyrsiau dwys iawn (blociau o 3 mis cyflawn) am ddim. (Mae gweithredu’r cynllun hwn yn profi’n anodd adeg cwblhau’r traethawd hwn oherwydd er bod dyhead clir gan CDCG a’r dysgwyr eu hunain i ddwysáu cyrsiau, mae mwy o gyndynrwydd o du’r cyflogwr / rheolwyr. Y rheswm am hyn yw’r anhawster o golli staff o’r gweithle am gyfnodau estynedig. Yn sicr, mae llwyddiant y cynllun hwn yn cynnig maes ymchwil pellach dros y misoedd nesaf – gweler Pennod 8).

Awgrymwyd y gallasai dwysáu cyrsiau fod o fantais strategol i’r sefydliad gan y byddai’n creu siaradwyr mewn amser byrrach a fyddai felly’n golygu y byddai’r gost yn llai (o ran colli staff o’r gweithle i fynychu dosbarthiadau) a’r allbwn (staff dwyieithog) yn adnodd defnyddiol iawn i’r cyflogwr. Byddai cyllid *Cymraeg Gwaith* hefyd yn digolledu’r sefydliad o safbwynt costau staff.

Ar hyn o bryd mae Sefydliad A yn cynnig cyrsiau bloc dwys rhwng wythnos a thair wythnos o hyd, ac mae’r rhain eto’n fodd o gynyddu oriau cyswllt a dwysáu. Wrth holi am werth y cyrsiau hyn gydag un grŵp cynigiodd un o’r aelodau:

“Ella fasa cyflwyno diwrnod ‘trochi’ yn fisol, ella yn lle’r cyrsiau haf, yn syniad? Fel bod pob dysgwyr yn y [sefydliad] yn medru cael ‘chance’ i fynd”.

Cafodd y syniad hwn dderbyniad brwd gan bob un o gyd-aelodau’r grŵp.

Yr hyn a gafwyd yma felly oedd neges glir i'r sefydliad fod y staff a gyfrannodd at y grwpiau ffocws yn frwd iawn i ddysgu Cymraeg ac yn arbennig o awyddus i weld y sefydliad yn

cynyddu eu horiau hyfforddiant trwy gyfuniad o gyrsiau dwysach a mentrau atodol eraill fel dyddiau trochi.

Canfyddiadau'r Grwpiau Ffocws

Prif ddiben y gwaith hwn oedd i dreiddio'n ddyfnach i bedwar maes lle teimlodd yr ymchwilydd y byddai'n fuddiol derbyn gwybodaeth fanylach amdanynt, ac roedd fformat y grŵp ffocws yn caniatáu hynny. Cyflwynir yr hyn a ystyrir fel y canfyddiadau pwysicaf isod:

- Gan nad ydy gweithgareddau allgyrsiol yn apelio i bawb, cynigir y dylai gweithleoedd (a darparwyr cyrsiau CiO) ystyried yn ofalus pa fathau o weithgareddau fyddai'n ymarferol ac yn apelio rhag buddsoddi gormod o amser ac arian ar fentrau sy'n methu. O wneud hyn, a chanolbwyntio ar nifer llai o weithgareddau, byddai'n haws darbwyllo gweithleoedd i ryddhau staff i'w mynychu
- Ystyrir y dylid sefydlu trefn lle mae staff Cymraeg yn cefnogi dysgwyr fel cam allweddol er mwyn gwella effeithiolrwydd yr hyfforddiant iaith a gwella'r buddsoddiad ariannol ac amser ynddo. Crybwyllwyd syniadau ymarferol, nad ydynt yn rhai newydd o angenrheidrwydd e.e. penodi Pencampwyr Iaith, penodi Mentoriaid i'r dysgwyr a threfnu cyrsiau ymwybyddiaeth i siaradwyr Cymraeg ynghylch sut i siarad gyda dysgwyr. Ystyrir y gallasai'r 'pecyn' yma o gamau fod o gymorth sylweddol i ddysgwyr yn y gweithle a bod yn fuddsoddiad effeithiol wrth anelu tuag at ddarparu rhagor o wasanaethau dwyieithog yn y sector cyhoeddus, ond gan roi ystyriaeth i rai risgiau a godwyd yn y ddau grŵp
- Er bod pwyslais diweddar wedi bod gan LIC (2013) a CDCG (2017) ar adnoddau fel cyrsiau cyfunol, roedd hi'n ddiddorol iawn nodi nad oedd y rhain, yn gyffredinol, yn apelio i'r ddau grŵp a holwyd. Daeth yn amlwg mai'r anhawster i nifer o staff oedd diffyg amser y tu allan i'r gwaith i ddysgu Cymraeg ac felly i dreulio dwy neu dair awr ar gyfrifiadur yn dysgu iaith. Y neges frwd a gafwyd oedd bod angen 'darnau' llai o ddysgu yn electronig (boed yn ymarferion, yn agweddau gramadegol, yn gemau etc)

a bod y rheiny'n hygyrch ar dabledi a ffonau symudol. Cafwyd barn cwbl glir na ddylai technoleg gymryd lle'r tiwtor.

Canfyddiadau Cyffredinol

Yr hyn a ddaeth yn amlwg o'r dadansoddiadau uchod oedd bod yna debygrwydd rhwng y tri gweithle yn y modd y rheolwyd rhai agweddau ar yr hyfforddiant iaith. Roedd rhai o'r agweddau hyn yn nodweddion cadarnhaol a rhai yn nodweddion gwan. Gellir eu crynhoi fel a ganlyn:

- Canran isel iawn o staff di-Gymraeg yn dysgu yn Sefydliad B yn arbennig. O ystyried maint y sefydliad a'r ffaith ei fod yn darparu gwasanaeth cyhoeddus, roedd yn codi cwestiwn sylfaenol am berchenogaeth y sefydliad o ran hyfforddiant iaith, ac ymhellach na hynny, ei berchenogaeth o safbwynt darparu gwasanaeth Cymraeg
- Rhesymau staff dros ddysgu Cymraeg yn rhai personol yn bennaf oedd yn golygu nad oedd y gweithle bob amser yn cynllunio'n ddigon strategol er mwyn gwella sgiliau ieithyddol y gweithlu
- Cyflogwyr yn talu am gyrsiau bron yn llwyr a oedd yn nodwedd i'w chanmol. Fodd bynnag, awgrymir y dylai unrhyw hyfforddiant a gymeradwyir gan y gweithle fod yn hyfforddiant a ddarperir i bwrpas penodol ac yn hyfforddiant y dylid ei ariannu gan y gweithle yn llwyr
- Yr angen am well gwybodaeth i ddysgwyr pan fyddant yn gwneud penderfyniadau am ba fath o gwrs i'w ddilyn er mwyn osgoi sefyllfaoedd lle nad yw staff yn ymwybodol o oblygiadau dilyn cwrs penodol o ran buddsoddiad amser a faint o amser y bydd yn ei gymryd i gaffael yr iaith
- Diffyg sylweddol o osod nodau dysgu ffurfiol i'r dysgwyr gan y cyflogwyr. O beidio gosod nodau roedd y cyflogwyr yn rhoi neges nad oedd pwrpas penodol i'r hyfforddiant ac nad oedd targed neu ben draw i'r hyfforddiant wedi cael ei adnabod. Mewn sefyllfa o'r fath mae perygl na fydd y cyflogwr yn ymwybodol o'r sgiliau sydd angen eu caffael at ddibenion strategol y gweithle
- Diffyg sylweddol o fonitro cynnydd staff gan y cyflogwyr. Am resymau ariannol (buddsoddiad y gweithle) ac oherwydd bod yr angen am hyfforddiant wedi ei adnabod a'i gytuno rhwng y cyflogai a'r cyflogwr, byddai'n rhesymol disgwyl bod

cynnydd y staff sy'n dysgu Cymraeg yn cael ei fesur. Mae'r agwedd hon ynghlwm wrth osod nod dysgu; dylid gosod nod (lle mae angen ei gyrraedd) a dylid mesur llwyddiant neu fethiant i gyrraedd y nod hwnnw

- Diffyg sylweddol o ran disgwyliadau'r cyflogwyr i'r dysgwyr ddefnyddio'r Gymraeg a ddysgwyd yn y gweithle. O fod wedi buddsoddi mewn hyfforddiant iaith yn y lle cyntaf, byddai disgwyl i'r gweithle fod eisiau cymhwyso'r sgiliau newydd i'r gweithle, neu fel arall, beth yw pwrpas y buddsoddiad? Mae hyn eto yn gysylltiedig â nod y dysgu; mae gosod nod yn allweddol er mwyn medru cyflawni'r nod hwnnw e.e. defnyddio'r Gymraeg er mwyn darparu gwasanaeth dwyieithog i'r cyhoedd neu hwyluso gweinyddu mewnol Cymraeg
- Diffyg cyfleoedd yn cael eu cynnig / trefnu gan y cyflogwr i staff fedru defnyddio'r Gymraeg a ddysgwyd. Unwaith yn rhagor, mae hyn yn gysylltiedig â phwrpas buddsoddi yn yr hyfforddiant yn y lle cyntaf a beth oedd y nod cychwynnol. Goblygiadau'r diffyg yma yw buddsoddiad amser ac arian y cyflogwr / cyflogai yn hyfforddi ond heb fanteisio ar y buddsoddiad hwnnw yn ystod ac ar ddiwedd y broses
- Diffyg sylweddol o ran trefniadau mentora ffurfiol. Mae hyn yn effeithio ar y graddau y cymhwysir yr hyn a ddysgir yn y gweithle. Gwerth mentor yw rhoi cyfle i staff ymarfer eu sgiliau newydd ond hefyd i godi hyder y staff a all fod yn gyndyn iawn i ddefnyddio sgiliau Cymraeg newydd rhag gwneud camgymeriad, yn arbennig ymysg staff iau.

Ar yr un pryd, mae'n bwysig nodi y cofnodwyd gwahaniaethau amlwg a phwysig yn rheolaeth y gweithleoedd o'r hyfforddiant iaith; eto nodweddion cadarnhaol a gwan, a gellir eu crynhoi fel a ganlyn:

- Trefniadau a pholisïau amrywiol o ran caniatáu amser o'r gwaith i ddysgu
- Cefnogaeth a gynigiwyd i staff y tu allan i'r dosbarth ffurfiol yn wan iawn
- Gweithgareddau dysgu anffurfiol a drefnwyd i'r staff yn wan ar y cyfan.

At ei gilydd felly, er bod cefnogaeth glir i rai staff ddysgu Cymraeg, gwelwyd bod y gefnogaeth iddynt yn wan ar y cyfan, ac roedd diffygion amlwg o ran cynllunio strategol fel

nad oedd yr hyfforddiant yn ateb gofynion y dysgwyr yn llawn, na'r gofynion strategol corfforaethol ychwaith. Yn wir, credir mai teg yw casglu mai prin iawn oedd yr ystyriaeth strategol a roddwyd i gynllunio hyfforddiant iaith ar y lefel meicro yn yr astudiaethau achos dan sylw. Awgrymir mai'r hyn a welwyd yn bennaf yn yr astudiaethau achos hyn (ac yn y gwaith maes ehangach trwy holiadur), oedd sefyllfa rhywle rhwng cefnogaeth ddiffuant i Gymreigio'r gweithle ac i gynnig gwasanaeth dwyieithog ar y naill law, a'r awydd gan weithleoedd i gael eu gweld yn cefnogi'r Gymraeg yn gyhoeddus (ac yn fewnol ymysg staff) a chyflawni anghenion eu CIG ar y llall, gan gyflawni disgwyliadau a gofynion cynllunio ieithyddol ar lefel macro. Mae'n bwysig nodi, yn y tri achos hwn yn benodol (ond yn sicr yn yr ymchwil empirig ym Mhennod 4 hefyd), y daethpwyd ar draws staff a oedd yn gweithio ym maes polisi iaith, hyfforddiant neu ddatblygiad proffesiynol, a oedd yn arbennig o gefnogol i'r Gymraeg, ac yn gweithio fel unigolion yn aml yn hyrwyddo ac yn gwthio'r achos o blaid cynnal hyfforddiant iaith. Yn aml iawn, y rhain oedd llais cydwybod y rheolwyr neu'r sefydliad, a hebddynt ni fyddai cymaint o gefnogaeth sefydliadol tuag at wersi Cymraeg wedi'i gwireddu. Yr hyn a welwyd i ryw raddau yn y tair astudiaeth achos (ac yn yr ymchwil ym Mhennod 4), oedd enghreifftiau o ddiffyg perchenogaeth ac o bosib ddifaterwch at y Gymraeg, a'r unig reswm y buddsoddiwyd mewn hyfforddiant iaith oedd oherwydd delwedd gyhoeddus ac elfen o reidrwydd o ganlyniad i'w CIG, ac oherwydd gwaith caled unigolion yn fewnol a oedd yn dadlau achos y buddsoddiad hwn.

Yn gryno, y rheswm pennaf dros y ddamcaniaeth hon oedd absenoldeb strategaeth gyfannol ar gyfer hyfforddiant iaith a fyddai, ymysg pethau eraill, wedi datrys y gwendidau a'r diffygion a restrir yn y pwyntiau bwled uchod. Gellid dadlau fod cyflawni hyn mewn oes o doriadau yn y sector cyhoeddus yn anodd a bod y toriadau ariannol cyson yn tanseilio ymdrechion i ddarparu cynlluniau hyfforddiant iaith effeithiol. Yn ychwanegol at hyn, cynigir mai'r gwir ydyw fod hyfforddiant iaith yn isel ar restr blaenoriaethau nifer o sefydliadau, a phan geir toriadau mae hyfforddiant iaith yn aml yn destun rhai o'r toriadau hyn. Awgryma'r ymchwilydd, fodd bynnag, er y gall cyni ariannol effeithio ar faint o hyfforddiant a gynigir, fod y gwir ddiffyg i'w weld yn y cynllunio strategol; agwedd nad oes cost sylweddol ynghlwm â hi. Yn wir, fel sydd wedi ei grybwyll eisoes, byddai neilltuo amser i gynllunio'n fwy systematig yn lleihau'r buddsoddiad aneffeithlon ac aneffeithiol a oedd yn gyffredin ar draws nifer o sefydliadau yn y gwaith ymchwil hwn.

Er y gwelir o'r diweddariadau gan y tri sefydliad uchod fod camau cadarnhaol wedi cael eu cymryd ers gwneud y gwaith ymchwil gwreiddiol, er mwyn i hyfforddiant iaith fod yn effeithiol yn gyffredinol yn y sefydliadau hyn ac yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, mae angen sylw manwl i'r canlynol fel y prif flaenoriaethau:

- Cymhwyso'r Gymraeg a ddysgir gan staff i'r gweithle - nid yw'n gwneud unrhyw synnwyr busnes i fuddsoddi mewn hyfforddiant a pheidio manteisio ar ganlyniad yr hyfforddiant hwnnw
- Gweithredu ar sail gweledigaeth gorfforaethol a chynllunio cyfannol ar lefel meicro i wau gwahanol elfennau craidd at ei gilydd, sef gosod nodau, monitro cyrhaeddiad a chefnogi, er mwyn rhoi'r cyfle gorau i staff lwyddo yn eu nod o ddysgu'r Gymraeg, ond hefyd o safbwynt busnes, er mwyn rhoi'r cyfle gorau i'r gweithle fuddsoddi mewn arian ac amser yn y modd mwyaf effeithiol posibl
- Darparu amrywiaeth eang o gefnogaeth allgyrsiol i ddysgwyr er mwyn cefnogi'r dysgu ffurfiol yn y dosbarth
- Gwranddo ar 'Lais y Dysgwr' - y prif bethau sydd angen eu newid yw (i) dwysáu cyrsiau / mwy o oriau dysgu a (ii) mwy o gefnogaeth yn y gweithle trwy sicrhau cefnogaeth staff iaith gyntaf Cymraeg ar ffurf mentoriaid ffurfiol neu anffurfiol, ond gan sicrhau bod dysgwyr yn cael cefnogaeth i ymarfer eu Cymraeg.

Cloi

Cadarnhaodd y tair astudiaeth achos hon fod rheolaeth strategol ar hyfforddiant iaith ar lefel sefydliadol, yn amrywio'n fawr. Cafwyd yma amrediad yn safon y rheolaeth, o reolaeth led-effeithiol i reolaeth wan iawn. Tanlinella'r datganiad hwn bwysigrwydd canfyddiadau Pennod 5 hefyd, oherwydd roedd gwendidau ByIG o ran rheolaeth cynlluniau iaith a monitro eu gweithrediad (o safbwynt hyfforddiant iaith, o leiaf) yn rhannol wrth wraidd yr amrywiad a gafwyd. Mi fyddai rheolaeth dynnach ar weithrediad cynlluniau hyfforddi wedi osgoi'r gwahaniaethau yma. Fodd bynnag, awgrymir mai'r hyn a welwyd yma, yn gyffredinol, oedd gweithrediad llac o bolisiau a strategaethau macro ar lefel meicro yn y tri sefydliad dan sylw.

Fodd bynnag, roedd y bennod hon yn cynnig persbectif gwahanol ac ychwanegol i'r gwaith ymchwil gan ei fod wedi cywain barnau a safbwyntiau'r dysgwyr eu hunain, tra bo'r deunydd a ddadansoddwyd ym Mhennod 4 yn seiliedig ar y cyflogwr yn hytrach na'r cyflogai. Er bod y gefnogaeth sefydliadol i ddysgu Cymraeg yn amrywio rhwng y tri chorff dan sylw, diddorol oedd nodi fod elfen gref o gysondeb yn y cryfderau a gofnodwyd ond hefyd yn y gwendidau a welwyd yn y rheolaeth strategol, a nifer arwyddocaol ohonynt. Yn gryno, gwelwyd absenoldeb strategaeth gyfannol ar gyfer hyfforddiant iaith yn y tri achos, ac absenoldeb gweledigaeth ynghylch sut i weithredu polisiau a chanllawiau lefel macro ar lefel meicro. Byddai datrys hyn yn gwneud gwahaniaeth arwyddocaol i effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd yr hyfforddiant.

PENNOD 7

SAFBWYNT Y 'RHEOLEIDDWYR'

Cyflwyniad

Amcan sylfaenol yr ymchwil hwn oedd canfod sut yr oedd y sector cyhoeddus yng ngogledd Nghymru yn mynd ati i sicrhau bod staff di-Gymraeg yn ennill sgiliau galwedigaethol pwysig er mwyn medru cyfrannu at wasanaeth cyhoeddus penodol. Mae'r astudiaeth yn rhoi sylw manwl i hyfforddiant iaith mewn ystod eang o gyrff cyhoeddus er mwyn gwerthuso'r rheolaeth strategol sefydliadol ar yr hyfforddiant hwn. Mae'r ymchwil yn edrych yn fanwl ar agweddau strategol cyfannol yr hyfforddiant, gan gynnwys y cynllunio, y darparu, y monitro, y cymhwyso a'r cefnogi.

Diben y bennod hon oedd cofnodi ymateb 2 gorff cenedlaethol i brif ganfyddiadau'r traethawd ymchwil. Y ddau gorff oedd:

1. Llywodraeth Cymru (LIC)
2. Comisiynydd yr Iaith Gymraeg (CyG).

Y rheswm dros ddewis y ddau gorff yma oedd oherwydd y rôl oedd ganddynt mewn datblygu deddfwriaeth, strategaethau a pholisïau sy'n berthnasol i faes hyfforddiant iaith, ac oherwydd y rôl gyfreithiol a moesol (yn achos y LIC, yn yr ystyr ei fod yn gorff cenedlaethol gyda'r cyfrifoldeb a'r dyhead i warchod lles a ffyniant y Gymraeg) sydd ganddynt i'w fonitro ac i ymyrryd yn gadarnhaol ynddo. Y bwriad, o'u cynnwys, oedd sicrhau'r cyfle i'r ddau sefydliad dylanwadol hwn fedru ymateb i rai o ganfyddiadau'r ymchwil; canfyddiadau cadarnhaol a negyddol sy'n gysylltiedig â'u rôl dros yr 20 mlynedd ddiwethaf. Dylid nodi bod CyG yn endid cymharol newydd a ddaeth i rym o ganlyniad i ddarpariaethau Mesur y Gymraeg (Cymru) (2011), gan ddisodli ByIG a ddiddymwyd o ganlyniad i'r Mesur hwn. Credir y byddai eu cynnwys ar ddiwedd yr astudiaeth a chael eu hymateb i'r canfyddiadau yn fodd o 'gau'r cylch' wrth sicrhau mewnbwn dau gorff a oedd â chyfraniad mawr a

phwysig i'r gwaith o symbylu a chymell hyfforddiant iaith yn y gweithle dros yr 20 mlynedd ddiwethaf. O wneud hyn, hyderir y bydd yn cryfhau dilysrwydd yr ymchwil.

Ystyriwyd y byddai'n fuddiol cael barn ac ymateb y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (CDCG) a'r cyn Ganolfannau CiO rhanbarthol (pob un o'r 6 ac eithrio Canolfan y gogledd gan fod yr ymchwilydd ynghlwm a'r ganolfan honno) hefyd, a cheisiwyd gwneud hynny lle'r oedd hynny'n briodol.

Y Nod

Lluniwyd rhestr o gwestiynau a oedd yn benodol i LIC ar y naill law (Atodiad 7) ac i CyG ar y llall (Atodiad 8,) er mwyn eu defnyddio mewn cyfweiliadau lled-strwythuredig gydag unigolion priodol a ddewiswyd gan y sefydliadau eu hunain. Cynhaliwyd cyfweiliadau o hyd at awr yr un gan ddefnyddio cyfres o gwestiynau ffurfiol fel sail i'r cyfweiliadau ond gan ddilyn trywyddau ymholi pellach a manylach lle'r oedd angen gwneud hynny, un ai er mwyn sicrhau eglurder neu er mwyn cywain gwybodaeth berthnasol ychwanegol. Dylid nodi fod y cyfranogwyr i'r rhan hon o'r ymchwil yn cyfrannu ac yn siarad ar ran eu sefydliadau. Cynhaliwyd y gwaith maes hwn rhwng misoedd Ionawr a Mawrth 2017. Roedd hwn yn gyfnod arwyddocaol oherwydd ei fod yng nghanol y cyfnod o gyflwyno'r safonau iaith newydd (yn achos CyG) ac yn dilyn cyhoeddi strategaeth ddrafft 'Miliwn o Siaradwyr' (yn achos LIC) (LIC, 2016ch). Yn sgil y cyfweiliadau hyn, derbyniwyd ymatebion a oedd yn ymwneud â CDCG a phenderfynwyd ceisio ymateb y CDCG i'r wybodaeth honno. Trefnwyd cyfweiliad lled-strwythuredig dros y ffôn gyda chynrychiolydd o CDCG gan ddilyn cyfres o gwestiynau penodol (Atodiad 9).

Strwythur y Dadansoddiad

Er bod y trywyddau ymholi yn achos LIC a CyG yn debyg, roedd amrywiaethau yn y cwestiynau a chafwyd cwestiynau a oedd yn berthnasol i'r naill gorff neu'r llall yn unig. Oherwydd hyn, penderfynwyd dadansoddi'r cyfweiliadau ar wahân gan wneud cymhariaeth o faterion perthnasol ar ddiwedd y bennod. Ymdrinnir â LIC yn gyntaf a CyG yn ail.

Wrth ddadansoddi'r cyfweiliadau, gwnaed hynny trwy grwpio'r cwestiynau a ofynnwyd dan themâu cyffredin gyda'r nod o sicrhau dadansoddiad mwy cyflawn a chyfannol yn hytrach

na dadansoddiadau pytiog, unigol. Mae'r penawdau o dan y 'Canfyddiadau' felly yn rhai a luniwyd gan yr ymchwilydd er mwyn disgrifio thema neu faes penodol.

Rhan 1 - Llywodraeth Cymru

Cefndir

LIC yw llywodraeth ddatganoledig Cymru a'i nod ydy "gweithio i wella bywydau pobl yng Nghymru a gwneud ein gwlad yn lle gwell i fyw a gweithio" (LIC, 2015b). Cyflogir dros 5,000 o weision sifil anwleidyddol ledled Cymru a'u rôl yw gwasanaethu a chefnogi aelodau etholedig ac uwch swyddogion mewn ystod o feysydd allweddol, ac mae hyn yn cynnwys y Gymraeg.

Mae'r sefydliad wedi ei rannu'n bedwar grŵp ac mae'r Gymraeg yn eistedd oddi mewn i gyfrifoldebau'r Grŵp Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae LIC yn datgan ar eu gwefan (2014d) eu bod am hybu'r Gymraeg ac eisiau gweld "cynnydd yn nifer y bobl sy'n gallu siarad Cymraeg ac sy'n ei defnyddio". Yn hyn o beth, maent yn ymrwymo i ddarparu cefnogaeth ym meysydd:

- Y teulu
- Plant a phobl ifanc
- Y gymuned
- Y gweithle
- Gwasanaethau
- Technoleg, adloniant ac adnoddau.

Rhwng 2014-2017, mae LIC wedi cynnal cyfres o ymgyrchoedd er mwyn hybu'r Gymraeg megis 'Pethau Bychain' (cynllun i hyrwyddo syniadau syml i gynyddu defnydd yr iaith), gwefan Gymraeg (sy'n cefnogi pobl i ddefnyddio mwy o Gymraeg yn eu bywydau beunyddiol), cynllun grantiau (ar gyfer prosiectau i hybu'r Gymraeg), a chronfa buddsoddi cyfalaf (i ddatblygu canolfannau i hybu defnydd y Gymraeg). Mae'r ymgyrchoedd hyn yn deillio o weledigaeth ei datganiad polisi *Iaith Fyw: Iaith Byw* (LIC, 2012). Roedd *Codi Golygon* (LIC, 2013b), sef yr adolygiad o faes CiO hefyd yn deillio o'r datganiad polisi hwn, ac

yn rhoi sylw penodol i hyfforddiant iaith yn y gweithle. Cafwyd diweddariad o'r datganiad polisi hwn yn 2014 (*Iaith Fyw : Iaith Byw - Bwrw Mlaen*, LIC, 2014c) a *Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr* (LIC, 2017b) yw'r diweddaraaf o gyfres o ddatganiadau a strategaethau sydd â'u nod o hyrwyddo neu hybu'r Gymraeg. Rhoddwyd sylw i'r cyhoeddiadau perthnasol yma ym Mhennod 2 uchod.

Canfyddiadau

Effaith Strategaethau i Hyrwyddo a Hybu'r Gymraeg

Rhwng *Iaith Pawb* (2003) a *Iaith Fyw: Iaith Byw - Bwrw Mlaen* (2014), cafwyd dros ddegawd o gyhoeddi amrywiol strategaethau a oedd yn 'gefnogaeth' i weld y Gymraeg yn cryfhau ac yn fwy amlwg yn y gweithle. Roedd diddordeb mewn gwybod sut yr oedd effaith y strategaethau yma'n cael eu gwerthuso a'u mesur ac ymatebodd LIC trwy ddweud nad oedd un ffordd gyson e.e. cafodd y *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* (LICC, 2010) ei gwerthuso yn llawn tra na chafodd *Iaith Fyw : Iaith Byw - Bwrw Mlaen* ei gwerthuso fel strategaeth ond yn hytrach fel rhai prosiectau ymchwil unigol (e.e. defnydd y Gymraeg yn gymunedol - Hodges et al., 2015). Yn ogystal, yn achos nodau fel cynyddu'r nifer a oedd yn siarad Cymraeg 5 pwynt canran erbyn Cyfrifiad 2011 (yn *Iaith Pawb*), ni chafwyd cynllun gweithredu na gwerthusiad. Cydnabyddir yr hyn a ddywedodd LIC sef nad oedd modd mesur nodau fel hyn yn flynyddol, ond ar y llaw arall, defnyddir ffynonellau data eraill gan Adran Ymchwil ac Ystadegol LIC a fyddai'n eu galluogi i fedru mesur cynnydd yn fwy cyson e.e. yr arolwg poblogaeth blynyddol, yr arolwg defnydd, PLASG a LLWR. Teg dweud, fodd bynnag, nad oes gwerthusiad ffurfiol o'r nod cwbl ganolog ac uchelgeisiol hwn erioed wedi cael ei wneud.

Nododd LIC hefyd fod cynlluniau gweithredu blynyddol yn cael eu llunio ar gyfer gweinidogion Cymru (fel sy'n ofynnol dan *Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006*, a ddiwygiwyd gan *Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011*), fel modd o reoli gweithrediad *Iaith Fyw : Iaith Byw*, ond ni welwyd fod y cynlluniau hyn yn ddogfennau manwl na mesuradwy nac yn gwerthuso llwyddiant neu effaith unrhyw strategaeth. Gosod nodau cyffredinol yn unig a wnânt. Nid oedd hyfforddiant iaith yn y gweithle, er enghraifft, sy'n destun sylw yn *Iaith Fyw : Iaith Byw – Bwrw Mlaen*, yn destun unrhyw adolygiad neu werthusiad, sy'n wendid sylfaenol os adnabuwyd y maes fel un strategol bwysig.

Holwyd LIC pam na chafwyd yr un strategaeth benodol ganddi, yn ystod oes y Canolfannau CiO (2006 – 2016), i roi sylw i hyfforddiant Cymraeg yn y Gweithle? Fel ymateb i hyn cynigiwyd na fyddai'n briodol nac yn ymarferol i sefydlu strategaeth ar gyfer pob maes unigol, ac yn hytrach mae'r gweithle (yn yr achos hwn) wedi cael ei ymgorffori mewn strategaethau ehangach a'i briflifo yn y modd hwnnw. Awgrymwyd fod hyn yn cael sylw yn *Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru* (LICC, 2008) ac yn y *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg* (LICC, 2010), ond prin iawn a chyffredinol iawn yw'r cyfeiriadau yn y dogfennau hyn, ac yn sicr nid oes unrhyw fath o ymdriniaeth strategol o hyfforddiant yn y gweithle yma. Er bod hyfforddiant iaith yn y gweithle wedi bod yn un o brif nodau LICC / LIC ar gyfer maes CiO am ddegawd, ni chafwyd erioed arweiniad na strategaeth benodol gan LICC / LIC yn hyn o beth.

O ystyried y sefyllfa uchod, holwyd barn LIC ynghylch a ddylid sicrhau arbenigedd cynllunio ieithyddol parhaol oddi mewn i LIC (gan adleisio awgrym Williams (2004), am ddiffyg arbenigedd). Teimlad LIC oedd ei bod yn cyflogi gweision sifil i ystyried corff manwl o dystiolaeth a llunio polisi ar sail y dystiolaeth honno, a bod 'arbenigwyr' mewnol ganddynt. Mynegwyd os oedd teimlad nad oedd yr arbenigedd yn ddigonol yna rhydd i bawb ei farn, ond roedd LIC yn hyderus fod arbenigedd mewnol ganddi. Awgrymodd LIC, efallai'n amddiffynnol, nad oes raid wrth gymwysterau ffurfiol ar gynllunio ieithyddol neu fod wedi cyflawni gwaith academiaidd yn y maes er mwyn bod yn gynllunydd iaith dilys; ac nad ydyw'n broffesiwn sy'n gaeedig i nifer fach o bobl. Yn hytrach, mae nifer o bobl yng Nghymru wedi gweithio ym maes cynllunio iaith am nifer o flynyddoedd ac wedi ennill a meithrin sgiliau yn y maes.

Yn 2014, dangosodd adroddiad a gomisiynwyd gan LIC, *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn wyth sector*, (LIC, 2014b) lefel isel iawn o hyfforddiant iaith yn y gweithle (gan gynnwys y sector cyhoeddus). Ymatebodd LIC trwy ddweud fod yr arolwg, yn fethodolegol, yn wan mewn rhai manau, a rhan o hynny oedd ffactorau megis pwy a holwyd a'r ddealltwriaeth o gyd-destun a phwrpas hyfforddiant iaith ochr yn ochr â sgiliau ac anghenion galwedigaethol y sefydliad a holwyd. O safbwynt yr arolwg penodol hwn am sgiliau'r Gymraeg, mae'n codi cwestiwn felly am fethodoleg a dull gweithredu'r arolwg a chydabuwyd fod cyfyngiadau yn yr arolwg hwn. Fodd bynnag, ychwanegwyd fod y canfyddiadau hyn wedi bod yn fodd i gynorthwyo sefydliadau addysg bellach i adnabod

bylchau a meysydd ble mae angen hyfforddiant ar y gweithlu a chynllunio eu darpariaeth addysg nhw er mwyn creu gweithlu pwrpasol gan na all CiO ateb gofynion ieithyddol y gweithle ar ei ben ei hun. Nododd LIC ei bod yn ddibynnol ar gyflogwyr i fod yn fodlon gwario arian ar hyfforddiant iaith yn y lle cyntaf, ac yn amlwg mae cyndynrwydd i wneud hynny i raddau helaeth. Nid yw LIC ei hun wedi ymyrryd yn hyn o beth ond dadleuir bellach fod y cyfeiriad strategol wedi cael ei roi ganddi i'r CDCG ac mai'r CDCG bellach fydd yn gyfrifol am arwain y maes hwn. Derbyniwyd y safbwynt hwn gan y CDCG.

Nododd LIC fod angen cydweithio'n fwy effeithiol ar lefel Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol i ystyried y Gymraeg fel maes blaenoriaeth mewn meysydd fel llywodraeth leol, addysg uwch, addysg bellach, ac iechyd. Awgrymwyd y gallasai CyG wneud mwy i fonitro hyn ac mai yno, yn hytrach na chan LIC, mae'r cyfrifoldeb am sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei hyrwyddo yn y sector cyhoeddus (er mwyn medru cynnig gwasanaeth dwyieithog mwy effeithiol). Diddorol oedd nodi fod LIC yn gweld rhaniad yn y gynulleidfa o ran y sectorau cyhoeddus a phreifat:

“Mae'r Ganolfan (Dysgu Cymraeg Genedlaethol) a'r Comisiynydd nawr yn gweithio ar yr elfen adnabod anghenion y gweithlu ac wedyn mae'r Llywodraeth yn gweithio fwy gyda cyrff bach sector preifat SMEs achos nhw sy'n gwneud impact ar y stryd fawr, tra bod ni'n gadael y cyrff sector cyhoeddus mewn ffordd i'r Comisiynydd.”

(Cyfweliad cynrychiolydd LIC, 2017)

Roedd y rhaniad hwn yn deillio o gyfnod clymblaid *Cymru'n Un* (LICC, 2007) pan ddiddymwyd ByIG, a arweiniodd at rannu'r sectorau cyhoeddus a phreifat rhwng LIC ei hun (a staff ByIG a ymgorfforwyd iddi) a CyG, a bod y penderfyniad gwleidyddol hwn wedi achosi diffyg eglurder dros gyfnod o 5 mlynedd.

Yng nghyd-destun yr ymatebion uchod gan LIC, mae'n bwysig nodi fod Uned Iaith benodol wedi ei chreu o fewn LICC / LIC o dan ddarpariaethau *Iaith Pawb*, ac sydd wedi bod yn gyfrifol am sawl strategaeth genedlaethol ers hynny. Wrth gyfeirio at yr Uned Bolisi hon, nododd Williams (2004) fod creu'r Uned hon yn un o gryfderau *Iaith Pawb* gan y byddai'n

cyfarwyddo polisi mewnol yng nghyswllt y Gymraeg ond byddai hefyd yn priflifo'r Gymraeg ymysg y sefydliadau sy'n cydweithio gyda LICC. Y nod sylfaenol yn ôl Williams (ibid: 11) oedd:

a) promote and support the Welsh language; b) contribute to the Assembly Government's vision of a truly bilingual Wales, and; c) plan, provide and evaluate services in Welsh and English.

Mae canfyddiadau'r ymchwili hwn ac ymateb LIC yn y bennod hon yn codi cwestiynau dilys ynghylch a yw'r Uned hon wedi llwyddo i gyflawni'r hyn a fwriadwyd yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn y gweithle.

Adolygu Cymraeg i Oedolion

Roedd *Codi Golygon* (LIC, 2013b), sef adolygiad a gomisiynwyd gan LIC o faes a strwythur CiO, yn sôn am yr angen i "ddatblygu a gweithredu strategaeth Cymraeg yn y Gweithle" (ibid, 68). Roedd hyn yn awgrymu gwendidau strategol yn y gorffennol a holwyd LIC beth, ym marn y sefydliad, oedd y gwendidau yn ystod 10 mlynedd y Canolfannau CiO rhanbarthol.

Cynigiwyd fod y prif wendidau ar ddwy lefel, sef:

1. Gwendidau yn y cydweithio rhwng Canolfannau rhanbarthol
2. Gwendidau yn y cydweithio rhwng rhai darparwyr mewn rhai rhanbarthau.

Arweiniodd hyn, ym marn LIC at fethiannau ar lefel genedlaethol, hyd yn oed pan oedd LIC yn ceisio arwain menter neu brosiect cenedlaethol, a hynny oherwydd anallu'r Canolfannau i gydweithio. Awgrymwyd hefyd efallai bod rhai Canolfannau wedi adnabod blaenoriaethau strategol pwysicach yn lleol e.e. Cymraeg i'r Teulu, cyrsiau cymunedol. Felly roedd plwyfoldeb yn cael ei weld fel rhwystr i symud maes Cymraeg yn y gweithle yn ei flaen.

Roedd yr ymateb hwn yn ymwneud ag agweddau gweithredol fodd bynnag, a thra bo hyfforddiant yn y gweithle yn cael ei ddarparu gan bob Canolfan, i wahanol raddau, yr hyn a oedd ar goll oedd yr arweiniad strategol clir ar lefel genedlaethol. Holwyd pedwar o gyn-

Gyfarwyddwyr y Canolfannau rhanbarthol am farn LIC a gwrthodwyd - nid yn annisgwyl efallai - yr honiad mai'r Canolfannau oedd y dolenni gwan. Yn ôl un o'r cyn-Ganolfannau:

“Buon nhw'n ddigon hapus gweld lot fawr o ddarpariaeth yn digwydd ar draws y wlad ond doedd dim awydd clir gyda nhw ynglŷn â symud pethau ymlaen yn bellach ac yn ddigon hawdd wedyn beirniadu'r Canolfannau. Beirniadaeth annheg.”

(Cyfweiliad cynrychiolydd y cyn Ganolfannau Cymraeg i Oedolion rhanbarthol, 2017)

Ym marn cynrychiolwyr y cyn-Ganolfannau, LIC oedd yn gyfrifol am yr agenda strategol cenedlaethol ac roedd diffyg arweiniad clir yn ystod y cyfnod dan sylw i'r graddau na dderbyniwyd erioed unrhyw bapur trafod na pholisi mewn unrhyw un o'r cyfarfodydd tymhorol a gynhaliwyd dros gyfnod o 10 mlynedd, mewn perthynas â'r mater hwn. Mynegodd un o'r cyn-Ganolfannau:

“Roedd Llywodraeth Cymru yn gweld y gweithle yn faes rhy anodd ei ddatblygu'n strategol yn bennaf achos bod dim adnoddau gyda nhw, ond yn fwy cywir, achos bod nhw ddim yn gwybod sut i fynd ati i wneud.”

(Cyfweiliad cynrychiolydd y cyn Ganolfannau Cymraeg i Oedolion rhanbarthol, 2017)

Roedd LIC fel petaent yn fodlon gweld digon o weithgaredd dysgu yn digwydd yn y gweithle ledled y wlad ond doedd dim awydd ganddynt i fynd i'r afael â'r maes yn strategol.

Effaith y safonau iaith newydd ar hyfforddiant iaith yn y gweithle

Wrth i'r cylch cyntaf o gyrff cyhoeddus wynebu eu misoedd cyntaf yn gweithredu'r safonau iaith, ceisiwyd barn a phersbectif LIC am effaith y safonau iaith ar hyfforddiant Cymraeg i staff mewn gweithleoedd.

Yn y lle cyntaf, awgrymodd LIC efallai na fydd effaith y safonau yn wahanol iawn i effaith y CIG, ond bod y gwahaniaeth mwyaf i'w weld oherwydd y ddeddfwriaeth sydd yn gefn iddynt a bod y disgwyliadau wedi eu codi o ran gwasanaethau yn y Gymraeg. Effaith ymarferol hyn

o bosib fydd dyhead rhai gweithleoedd i sicrhau fod ganddynt fwy o staff dwyieithog er mwyn medru darparu gwasanaethau yn y Gymraeg. Yn ogystal â recriwtio, yn amlwg un ffordd o gyflawni hyn fyddai trwy hyfforddiant iaith i'r staff sydd eisoes yn gyflogedig. Fodd bynnag, barn LIC yn glir oedd na ellir dibynnu'n llwyr ar ddeddfwriaeth i gyflawni hyn a bydd llwyddiant y safonau yn ddibynnol ar drylwyredd monitro gan CyG. Nododd cynrychiolydd LIC:

“Elli di ddadlau nad ydy'r disgwyliadau am y safonau wir yn wahanol i be oedd yn y cynlluniau iaith mae lot o hynna i lawr i'r ffordd *oedd* y Bwrdd, a sut *fydd* y Comisiynydd yn monitro'r holl beth.”

(Cyfweliad cynrychiolydd LIC, 2017)

Yn y gorffennol, nodwyd fod LIC wedi cael trafferth cael data am hyfforddiant yn y gweithle gan ByIG e.e. ynghylch natur y ddarpariaeth, faint oedd yn cael ei wario, faint o oriau o hyfforddiant a ddarparwyd etc. (Atgyfnerthir y sefyllfa hon gan ganfyddiadau Pennod 5 uchod). Yn wir, nid oedd yr agweddau hyn yn cael eu mesur gan ByIG; dim ond canran a niferoedd staff oedd yn derbyn hyfforddiant iaith. Yn ôl cynrychiolydd LIC, “yr unig beth oedd yn eu poeni nhw [ByIG] oedd bod yr hyfforddiant yn cael ei ddarparu.”

Ychwanegwyd fod yr un sefyllfa yn dal i fodoli (mae CyG yn dal i ganolbwyntio ar niferoedd sy'n dysgu a dim arall) ond p'run a ydyw'n arwain at unrhyw ddeilliannau gwirioneddol, mae hynny'n fater arall. Cynigiwyd efallai y bydd y safonau yn cael mwy o effaith gan y byddant yn cael eu cymryd ychydig mwy o ddifrif ond y bydd hi'n cymryd amser i weld newid arferion a newid ymddygiad. Oni bai fod agweddau yn newid tuag at y safonau, yna nid yw LIC yn gweld newid arwyddocaol o ran hyfforddiant iaith yn y gweithle. Cydnabuwyd ei bod yn ddyddiau cynnar ond roedd profiad diweddar LIC o weithio gyda gweithleoedd yng nghydestun y Gymraeg, fodd bynnag, yn awgrymu bod sefydliadau yn dechrau cymryd goblygiadau'r safonau o ddifrif.

Mae'r sefyllfa o gyni ariannol hefyd yn factor medd LIC – heb fod cyllid hyfforddi, yna ni ellir cynyddu'r ddarpariaeth, ond cydnabuwyd fod modd darparu hyfforddiant yn fwy effeithiol.

A oes angen canllawiau newydd i'r gweithle?

Yn wyneb y ffaith fod LICC / LIC (weithiau ar y cyd gyda ByIG) wedi cyflwyno canllawiau i weithleoedd ar hyfforddiant iaith i'w staff yn y gorffennol, holwyd a oedd hi'n fwriad i ddiweddarau'r canllawiau hyn i gyd-fynd â chyflwyniad y safonau iaith. Yr ymateb clir a fynegwyd oedd mai cyfrifoldeb y CDCG fydd hyn o hyn ymlaen a derbyniwyd y farn hon gan y CDCG.

A oes angen i Lywodraeth Cymru arwain trwy esiampl?

Mae LIC yn cynnig hyfforddiant iaith mewnol i'w staff ond holwyd y cwestiwn a oes cyfrifoldeb moesol (fel y nodwyd uchod h.y. fel corff cenedlaethol a oes ganddo'r cyfrifoldeb a'r dyhead i warchod lles a ffyniant y Gymraeg) neu arweiniol arni i ddangos y ffordd i sefydliadau cyhoeddus eraill yn genedlaethol gan gynnig model o arfer da? Derbyniwyd y sylw hwn gan LIC.

Deallwyd fod hyfforddiant iaith i staff wedi dwysáu erbyn hyn a bod cyrsiau yn o leiaf 4 awr yr wythnos a hynny ers 3 blynedd bellach, sy'n golygu fod effaith yr hyfforddiant yn dechrau cael ei weld o safbwynt y sgiliau ieithyddol sy'n cael eu meithrin ymysg y gweithlu. Fodd bynnag, nodwyd nad yw'r hyfforddiant yn dal i gael ei gynllunio fel y dylai trwy adnabod staff sydd angen yr hyfforddiant a'u datblygu'n benodol. O ganlyniad, nodwyd nad yr unigolion sy'n derbyn hyfforddiant, o angenrheidrwydd, yw'r bobl sydd angen yr hyfforddiant (sy'n gyson â'r hyn a welwyd ym Mhenodau 4 a 6 uchod h.y. wrth gynllunio hyfforddiant iaith yn y gweithle, mae angen blaenoriaethu a thargeddu staff er mwyn sicrhau bod yr hyfforddiant mor effeithiol â phosibl, ac er mwyn sicrhau gwerth am arian).

Oherwydd hynny, nid yw'r bylchau sgiliau yn cael eu llenwi yn y lleoliadau priodol. Nodwyd fod hyn bellach yn dechrau cael sylw fel sgil effaith i edrych ar gyflawni'r safonau gan fod mwy o ffocws ar sicrhau bod capasiti sgiliau Cymraeg priodol lle mae eu hangen. Mae hyn hefyd yn digwydd, i ryw raddau, o ganlyniad i'r consensws trawsbleidiol fod angen gweithlu sy'n fwy abl i weithio'n ddwyieithog lle mae gwir angen hynny.

Gyda chyflwyniad cynllun *Cymraeg Gwaith*, sef buddsoddiad sylweddol o £2.5M i hyfforddiant Cymraeg yn y Gweithle a gyhoeddwyd gan LIC ym mis Tachwedd 2016, cronfa a fyddai'n cael ei reoli gan CDCG, sy'n cynnwys hyfforddiant dwys iawn yn y gweithle, nododd

LIC y dylai fedru cefnogi'r cyrsiau dwysaf gan ryddhau staff i ddilyn cyrsiau bloc 3 mis. Awgrymwyd y byddai hyn yn bosib oherwydd maint a chapasiti'r sefydliad, lle nad ydyw colli aelod o staff e.e. ar brosiect penodol am ychydig o fisoedd fel rhan o ddatblygiad proffesiynol, yn anghyffredin, felly dylid medru ymdopi â'r dwyster. Efallai na fyddai hyn yn bosibl ar y lefel uchaf ond yn yr achosion hynny byddai hyfforddiant un i un yn cael ei ddarparu.

Ychwanegwyd bod cefnogaeth gan uwch reolwyr i hyfforddiant dwys o'r fath oherwydd gallant weld mantais a gwerth busnes i fuddsoddiad dwys. Mae arwyddion felly y gallasai LIC arwain trwy esiampl a diddorol fydd gweld effaith cynllun *Cymraeg Gwaith* dros y 3 blynedd nesaf a rôl LIC yn ei gefnogi.

Manteisiwyd ar y cyfle i holi LIC am *Cymraeg Gwaith*, gan ofyn beth oedd sail strategol y buddsoddiad hwn. Deallwyd nad oedd a wnelo'r buddsoddiad ddim â gwaith cynllunio gweision sifil ac ni chawsant fewnbwn i'r cynllun hwn, ond yn hytrach ei fod yn benderfyniad gwleidyddol ar lefel pwyllgor cyllid, ac yn destun trafod pellach gyda'r gwrthbleidiau. Deallwyd hefyd mai ychydig iawn o rybudd a roddwyd (gan fod angen defnyddio'r cyllid o fis Ebrill 2017 ymlaen) ond mai dyma oedd natur trefn gyllido LIC. O ganlyniad, cydnabuwyd ei bod yn anodd cynllunio ymlaen llaw yn strategol ac nad oedd y cynllunio mor raenus ag y gallasai fod, er bod trafodaethau anffurfiol wedi digwydd gyda chyfranddeiliaid perthnasol; y CDCG yn yr achos hwn, a bod maes y 'Gweithle' wedi ei adnabod fel maes y dylid buddsoddi ynddo.

Ar sail tystiolaeth yr ymchwil hwn, fel y nodwyd eisoes yn y traethawd hwn, mae dadl glir dros ddweud fod efallai cannoedd o filoedd o bunnau yn cael eu buddsoddi mewn hyfforddiant Cymraeg i staff gan gyflogwyr bob blwyddyn, a hynny'n aneffeithiol ac aneffeithlon mewn nifer o achosion. A chymryd bod hynny'n digwydd, holwyd LIC a oes ganddi gyfrifoldeb i ymyrryd mewn sefyllfa o'r fath, a hynny er mwyn sicrhau gwerth am arian cyhoeddus?

Yn gyffredinol, barn LIC oedd nad ei lle hi yw ymyrryd yn rheolaeth ariannol unrhyw sefydliad cyhoeddus gan mai mater i'r sefydliad hwnnw yw sut i reoli ei hun a rheoli ei arian.

Wedi dweud hynny, o fod wedi sefydlu CyG a'r CDCG, safbwynt LIC ydy fod ganddi reoleiddiwr a hyrwyddwr / hwylusydd er mwyn sicrhau (yn y cyd-destun hwn) bod hyfforddiant iaith yn cael ei ddarparu mewn ffordd effeithiol ond yn effeithlon hefyd. Tra gellir derbyn y safbwynt hwn fel un rhesymol, nid yw'n egluro'r diffygion monitro yn oes ByIG a'r diffyg hyrwyddo a hwyluso a welwyd ers nifer o flynyddoedd. Diddorol yw nodi fod CDCG yn gweld y cyfrifoldeb am werthuso a monitro hyfforddiant yn gyfrifoldeb y gweithle sy'n comisiynu'r hyfforddiant, ac nid CyG er enghraifft. Barn CDCG ydy mai hi sydd yn gyfrifol am ariannu'r addysgu (darparu tiwtoriaid ac adnoddau dysgu etc) ond bod y gweithle ei hun, o gymryd y cyfrifoldeb i 'brynu' hyfforddiant i'w staff, yn gyfrifol am werthuso a monitro'r buddsoddiad hwnnw. Rhagwela CDCG gyfle i ddefnyddio'r fframwaith cytundebu hyfforddiant Cymraeg cenedlaethol fel mecanwaith i sicrhau ansawdd a gwerth am arian yn y dyfodol.

Rôl Llywodraeth Cymru dros y 10 mlynedd nesaf?

I gloi, holwyd barn am beth fyddai swyddogaeth LIC dros y deng mlynedd nesaf er mwyn sicrhau bod hyfforddiant iaith yn y gweithle yn cael ei reoli a'i drefnu mewn modd strategol, yn gost effeithiol ac yn llwyddiannus i'r gweithlu a'r cyflogwr?

Roedd yr ymateb yn crynhoi'r hyn a gafwyd mewn atebion blaenorol uchod, ond yn bennaf felly eu bod wedi gosod y cyfeiriad strategol cyffredinol (yn *Codi Golygon*, LIC, 2013b) a'u bod wedi sefydlu'r CDCG gan roi'r cyfrifoldeb penodol iddi hi arwain CiO, gan gynnwys Cymraeg yn y gweithle, dros dymor cychwynnol o 7 blynedd (gan ddechrau yn 2016). Yn wahanol i LIC yn y gorffennol agos, mae gan y CDCG Fwrdd o arbenigwyr i lywio'r gwaith hwnnw yn ogystal. Er nad oes unrhyw gyfarwyddyd ffurfiol wedi cael ei roi gan LIC i'r CDCG, mae'r CDCG yn gweld swyddogaeth ymgynghorol ac arweiniol ganddi gyda chyrrff cyhoeddus sy'n destun y safonau iaith yn hytrach nag unrhyw rôl ffurfiol, ac yn naturiol, rhagwelir y bydd y rôl hon yn datblygu wrth i'r CDCG sefydlu ei hun. Yn ychwanegol at hynny, pwysleisiwyd hefyd fod rôl gan CyG hefyd o ran monitro, a'r elfen reoleiddio er mwyn sicrhau bod yr arweiniad a roddir gan y CDCG yn cael ei ddilyn wrth i gyrff weithredu'r safonau iaith.

Rhan 2 - Comisiynydd y Gymraeg

Cefndir

Crëwyd swyddogaeth CyG o ganlyniad i ofynion Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 (HMSO, 2011), a'i brif nod yw hybu a hwyluso defnyddio'r Gymraeg. Cefnogir y gwaith hwn o ganlyniad i'r ffaith fod y Mesur wedi rhoi statws swyddogol i'r Gymraeg a'r Saesneg yng Nghymru, ac wedi arwain at osod safonau iaith ar sefydliadau cyhoeddus. Nod CyG (2016) yw sicrhau y bydd hyn yn arwain at sefydlu hawliau i siaradwyr Cymraeg. Mae CyG (ibid) yn arddel dwy egwyddor sylfaenol er mwyn cyflawni hyn, sef:

- Ni ddylid trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru
- Dylai personau yng Nghymru allu byw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg os ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Adeg cwblhau'r traethawd hwn roedd y safonau iaith yn cael eu cyflwyno i'w gweithredu gan rai sectorau (Llywodraeth Cymru, Cyngorau Sir a Bwrdeistref Sirol ac Awdurdodau Parciau Cenedlaethol). Golyga hynny fod mwyafrif y cyrff cyhoeddus yng Nghymru yn parhau i weithredu CIG ond bod paratoi cyffredinol ar draws sectorau ar gyfer dechrau gweithredu'r safonau newydd. Pwrpas y safonau yw (CyG, 2017):

- Ei gwneud hi'n eglur i sefydliadau beth yw eu dyletswyddau o ran y Gymraeg
- Ei gwneud hi'n fwy eglur i siaradwyr Cymraeg pa wasanaethau y gallant ddisgwyl eu derbyn yn Gymraeg
- Sicrhau mwy o gysondeb o ran gwasanaethau Cymraeg a gwella eu hansawdd.

Yr hyn sy'n bwysig ei nodi o safbwynt y traethawd hwn yw bod goblygiadau a disgwyliadau ar gyrff cyhoeddus i ddarparu hyfforddiant iaith yn y gweithle dan ddarpariaethau'r CIG a'r safonau iaith. Mae'r astudiaeth hon felly'n pontio'r ddwy drefn ac yn cynnig dadansoddiad o'r drefn hanesyddol a chipolwg o'r weledigaeth ar gyfer y dyfodol ar ddechrau cyfnod newydd.

Canfyddiadau

Cynhaliwyd y cyfweiliad ym mis Ionawr 2017 a gellir crynhoi'r prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

Dangosyddion Perfformiad

Mae CyG yn defnyddio dangosydd perfformiad ByIG wrth edrych ar hyfforddiant iaith ac mae'r dangosydd hwn yn ystyried nifer a chanran y staff mewn unrhyw weithle sydd wedi derbyn hyfforddiant Cymraeg. Mae'r dadansoddiadau blaenorol yn y traethawd hwn yn awgrymu'n gryf nad ydyw'r dangosydd hwn yn addas i bwrpas ac nad yw mesur niferoedd, yn foel, yn cynnig mesur neu ddehongliad priodol. Yn wir, mae'r safbwynt hwn yn gyson â chanfyddiad Hodges et al. (2015) sy'n cwestiynu priodoldeb defnyddio dangosyddion meintiol yn unig er mwyn mesur agweddau aml-haenog a chymhleth sydd yn fwy ansoddol eu natur. Roedd diddordeb felly mewn gwybod sut fyddai gweithrediad y safonau newydd (yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn y gweithle yn benodol) yn cael eu mesur.

Gwnaed yn glir gan CyG mai un gwahaniaeth mawr yn y drefn newydd gyda'r safonau iaith ydy nad CyG sy'n eu monitro nhw:

“Mae'r safonau yn newid y gêm yn llwyr a dweud y gwir.... Y gwahaniaeth mawr gyda'r safonau ydy nad ni sy'n eu monitro nhw; beth rydan ni'n wneud yw sicrhau fod y sefydliadau eu hunain yn monitro perfformiad. Felly gyda'r safonau mae'r pwyslais yn disgyn yn ôl ar y sefydliad ac mae'n rhaid i bob un o'r sefydliadau, yn flynyddol, gyhoeddi adroddiad i'r cyhoedd sydd yn dangos sut maen nhw wedi perfformio.”

(Cyfweiliad CyG, 2017)

Yn ogystal â hynny, crynhowyd y sefyllfa newydd hon gan CyG fel:

“Yn y bôn, nid y ni sy'n monitro, ond rydan ni'n cadw llygad ar y sefydliad bod nhw eu hunain yn monitro; dyna yw'r disgwyliadau.”

(Cyfweiliad CyG, 2017)

Mae'n rhaid i bob sefydliad hefyd gyhoeddi adroddiad monitro blynyddol (fel sy'n digwydd gyda'r CIG) ond gyda newid pwyslais arwyddocaol; ystyrir nad adroddiad i CyG fydd hwn (er y byddant yn cymryd sylw ohono) ond adroddiad i'r sefydliad ei hun ac i'r cyhoedd y mae'r sefydliad yn ei wasanaethu, er mwyn dangos sut maen nhw wedi perfformio yn erbyn y safonau. Mae disgwyl y bydd staff gweithleoedd a'r cyhoedd a wasanaethir ganddynt (ynghyd â CyG) yn craffu ar yr adroddiadau statudol hyn, ac y bydd hyn yn arwain at well atebolrwydd. Os oes diffygion mewn perfformiad, disgwylir i'r sefydliad ei hun roi sylw iddynt, ond gellir tynnu sylw at ddiffygion hefyd trwy gwynion staff mewnol neu'r cyhoedd, a byddai'n ofynnol i CyG ymchwilio i unrhyw gwynion. Gall CyG hefyd dynnu sylw'r sefydliad at ddiffygion a gofyn i gamau cywiro gael eu cymryd.

Ar sail hyn, a thra'n cydnabod y feirniadaeth o gyfundrefn fonitro a wnaed ym Mhennod 5, gellid dadlau fod hyn yn mynd i arwain at lai o fonitro nag a welwyd dan gyfundrefn y CIG (gan fod ByIG a CyG wedi bod yn monitro adroddiadau blynyddol cyrff cyhoeddus yn systematig; yn ymateb iddynt yn ysgrifenedig, ac yn aml yn cyfarfod gyda'r cyrff hynny er mwyn trafod cryfderau a meysydd i'w gwella). Fodd bynnag, nodwyd fod cyfrifoldeb statudol bellach ar gyrff sydd yn ddarostyngedig i'r safonau iaith, i weithredu'n unol â'r safonau hynny. Yn ogystal â'r gobaith y bydd hyn yn digwydd, nododd CyG y byddai hefyd yn cynnal:

- "Arolygon thematig blynyddol, er mwyn edrych ar berfformiad sefydliadau mewn maes penodol.
- Adroddiadau sicrwydd blynyddol sy'n edrych ar y gwaith monitro a chraffu a wnaed ganddynt ar wasanaethau penodol e.e. derbynfeydd, gohebiaeth, recriwtio; a nodwyd y gallasai'r ddarpariaeth hyfforddiant fod yn destun sylw yn y dyfodol hefyd."

(Cyfweliad CyG, 2017)

Cynigiodd CyG fod y CIG wedi newid y tirlun o safbwynt disgwyliadau sefydliadau am yr hyn yr oedd angen ei wneud o ran cynnig gwasanaethau Cymraeg, ond cydnabuwyd nad oedd adroddiadau monitro blynyddol a luniwyd gan y sefydliadau eu hunain ac a gyflwynwyd i ByIG yn flaenorol, ac i CyG yn fwy diweddar, yn cynnig y sicrwydd bod y CIG yn cael eu

gweithredu'n llawn ac yn briodol (fel y nodwyd hefyd ym Mhennod 5). Y newid a welir gyda'r safonau iaith, a'r hyn a bwysleisiwyd fel newid arwyddocaol, yw cyfrifoldeb statudol ac eithaf cadarn ar sefydliadau i wneud y gwaith monitro eu hunain ac i fod yn onest am eu perfformiad, gan wybod y gallasant gael eu herio am yr hyn yr adroddir arno a'u gorfodi (bellach) i gydymffurfio. Cydnabu CyG fod y drefn newydd yn "gyfundrefn eithaf gwahanol i'r un oedd yn fwy gwirfoddol ei naws os nad ei natur, gyda chynlluniau iaith".

Creu Defnyddwyr y Gymraeg

O ystyried y pwyslais a'r rhethreg yn y blynyddoedd diweddar gan LIC ar greu *defnyddwyr* y Gymraeg yn hytrach na dim ond pobl sydd â'r gallu i siarad Cymraeg, holwyd a fyddai hon yn agwedd a fyddai'n cael ei mesur gan CyG. Atebwyd na fyddai'n cael ei fesur yn benodol, ond yr hyn sy'n arwyddocaol yn ôl CyG ydy dechrau ar alw ymysg cyrff cyhoeddus, boed yn gyrrff cenedlaethol, awdurdodau lleol neu'n heddluoedd, am hyfforddiant iaith effeithiol sy'n ateb gofynion y gweithlu. Nododd CyG:

"Mae'n rhaid symud o jest bod yn darparu hyfforddiant ieithyddol i sicrhau fod gyda ni ddefnyddwyr abl, hyderus a beth rydan ni'n glywed yw [gweithleoedd yn dweud] rydan ni angen defnyddwyr ac felly mae'r pwyslais ar ddefnyddio'r Gymraeg a gwneud hynny hyderus, yn broffesiynol, yn digwydd yn naturiol yn y sefydliadau oherwydd fyddan nhw nawr yn adnabod eu hanghenion nhw eu hunain."

(Cyfweliad CyG, 2017)

Cydnabuwyd gan CyG ei bod yn ddyddiau cynnar ond oni ellir datblygu gweithlu sy'n ieithyddol-effeithiol, yna ni fydd y capasiti ganddynt i weithredu'n ddwyieithog ac i gyfarfod ag anghenion statudol y safonau.

Mesur Effeithiolrwydd y safonau 'hyfforddiant iaith'

Gan fod hyfforddiant iaith wedi bod yn cael ei fonitro gan CyG (a chan ByIG cyn hynny) ar sail feintiol hyd yma (yng nghyd-destun gweithrediad y CIG), ac oherwydd gwendidau hynny a amlygwyd yn y traethawd hwn, holwyd sut fyddai CyG yn mesur effeithiolrwydd gweithredu'r safonau iaith 'hyfforddiant iaith'.

Ymatebodd CyG trwy gwestiynu ai rôl CyG fyddai hynny:

“Dwi ddim yn siŵr ai ni fasa yn mesur hynny. Mae gyda ti sawl chwaraewr arall yn fan hyn wrth gwrs; mae gyda ti’r darparwyr [cyrsgau] eu hunain, mae gyda ti’r Ganolfan [Dysgu Cymraeg Genedlaethol] newydd, a mae gyda ti’r cyflogwr neu’r sefydliad ei hun sy’n comisiynu’r ddarpariaeth.... Mae yna gwestiynau’n cael eu gofyn gan bob un o’r chwaraewyr yna hefyd ynglŷn ag ydy hyn yn creu y defnyddiwr.”

(Cyfweliad CyG, 2017)

Yn unol â’r hyn a nodir uchod, rhagwelir y bydd angen newid meddylfryd sylfaenol, a newid diwylliant gan CyG, wrth gael y gweithleoedd eu hunain i gymryd y safonau iaith o ddifrif ac i weld dwyieithrwydd y gweithlu fel dyhead diffuant, gan greu defnyddwyr iaith o fewn y gweithle.

Awgrymwyd hefyd, o drafodaethau cynnar CyG gydag amrywiol weithleoedd, fod y cyflogwyr eu hunain, mewn cyd-destun o gyni ariannol (angen gwerth am arian) a gofynion statudol y safonau, yn disgwyl bod hyfforddiant iaith yn effeithiol – nodwedd a oedd yn brin iawn yn oes y CIG. Meddai CyG:

“Dwi’n clywed cyflogwyr yn rheolaidd yn y cyfarfodydd fyddai’n gael gyda nhw ar lawr gwlad yn dweud eu bod nhw’n disgwyl bod y ddarpariaeth mae nhw’n gomisiynu i’w staff yn arwain at gynnydd. Dwi ddim yn credu ei fod yn dderbyniol iddyn nhw, rhagor, jest i ddweud dwi’n hala rhywun [ar gwrs Cymraeg]; mae nhw eisiau gweld y canlyniadau, ac mae hynny’n amlwg iawn yn y trafodaeth dwi’n eu cael gyda sefydliadau sy’n darparu gwasanaethau i’r cyhoedd.”

(Cyfweliad CyG, 2017)

O ganlyniad, awgrymwyd y byddai’r pwysau hyn o du’r cyflogwr hefyd yn arwain at sicrhau hyfforddiant o ansawdd, a byddai hynny’n cynnwys sicrhau bod darparwyr hyfforddiant Cymraeg yn darparu gwasanaeth o safon. Yn wir, nodwyd fod y disgwyliad hwn eisoes yn

dod yn fwyfwy amlwg ymysg sefydliadau sy'n darparu gwasanaeth dwyieithog i'r cyhoedd e.e. yr heddluoedd a'r sector iechyd, lle gwelir fod gwir angen am staff rheng flaen dwyieithog.

Roedd CyG yn rhagweld sefyllfa lle bydd 'trafodaeth' rhwng y prif gyfranddeiliaid (gan gynnwys CDCG) er mwyn sicrhau bod hyfforddiant iaith yn effeithiol, yn hytrach na bod swyddfa CyG yn monitro. Tra'n mynegi parodrwydd, fel arbenigwr ym maes hyfforddiant iaith i chwarae rhan a chynghori yn y broses o fesur effeithiolrwydd yr hyfforddiant, roedd y CDCG yn amheus mai ei swyddogaeth hi oedd hyn fodd bynnag.

Monitro hyfforddiant iaith

Yn 2001 a 2009 cyhoeddodd ByIG ganllawiau i weithleoedd ar sut y dylid cynllunio hyfforddiant iaith yn effeithiol (ymdrinnir â'r rhain ym Mhennod 2 uchod). Er cydnabod y newid ymagwedd a eglurwyd uchod, sef bod disgwyl i'r sefydliadau eu hunain gymryd mwy o gyfrifoldeb am lwyddiant yr hyfforddiant iaith, holwyd a oedd hi'n fwriad gan CyG fonitro hyfforddiant iaith dan drefniadau'r safonau yn unol â chanllawiau o'r fath. Fel uchod, barn CyG oedd y byddai gweithleoedd yn cymryd mwy o gyfrifoldeb eu hunain dros fonitro unrhyw fuddsoddiad yn eu staff.

Rhagwela CyG y bydd cyflogwyr yn datblygu'n "fwyfwy soffistigedig", dros amser, o ran y sgiliau y disgwylir y bydd eu staff yn meddu arnynt wrth recriwtio, boed yn sgiliau llafar a / neu ysgrifenedig. O drafodaethau diweddar gyda chyflogwyr mae CyG yn rhagweld, oni fydd staff y meddu ar sgiliau penodol a disgwylidig, yna y bydd y cyflogwyr yn gosod disgwyliadau penodol ar ddarparwyr hyfforddiant hefyd i ddarparu sgiliau penodol i'w staff. Roedd CyG o'r farn y bydd yr arferiad (cyffredin yn y gorffennol) o ryddhau staff ar gyfer hyfforddiant (heb ei gynllunio a'i fonitro) er mwyn 'ticio blwch' yn diflannu.

Nodwyd hefyd y rhagwelwyd y bydd y sefyllfa hon yn newid y berthynas rhwng y cyflogwyr a'r darparwyr hyfforddiant o ran y broses o gynllunio a monitro hyfforddiant i'r gweithlu, gan arwain at fwy o fewnbwn gan y gweithle i'r broses o gynllunio a threfnu hyfforddiant.

Holwyd a oedd adnoddau dynol cyfyngedig yn golygu nad oedd modd, ac na fydd modd, monitro gweithrediad CIG a safonau iaith yn fanwl ac i'r graddau sy'n bosibl dyweder gan archwilwyr ariannol. Cydnabuwyd hynny i ryw raddau gan CyG ond pwysleisiodd eto mai'r nod yw rhannu'r cyfrifoldeb o graffu hefo'r cyhoedd, defnyddwyr gwasanaethau a'r sefydliadau eu hunain.

Strategaethau Sgiliau Iaith

Yn y gorffennol, roedd ByIG yn hyrwyddo'r syniad y dylai sefydliadau ddatblygu SSI a byddai'r strategaeth hon yn manylu ar, *inter alia*, sut y byddai hyfforddiant iaith yn cael ei reoli. Yn wir, cyhoeddodd ByIG ddogfen o'r enw *Recriwtio a'r Iaith Gymraeg* (2010) a oedd yn rhoi sylw i hyn. Holwyd CyG a ydy'r cyngor hwn yn parhau'n gyfredol a mynegwyd yn glir bod y canllaw hwn yn parhau i gael ei ddefnyddio a'i fod wedi'i ddiweddarau gan swyddfa CyG. Ni fydd CyG yn monitro gweithrediad SSI fodd bynnag, gan y gwelir y canllaw hwn fel darn o gyngor yn hytrach na chyfarwyddyd.

Cynlluniau Hyfforddiant Iaith

Er nad ydyw'n orfodol llunio 'Cynllun Hyfforddiant Iaith' ychwaith, ceisiwyd barn CyG hefyd am briodoldeb sicrhau fod pob corff cyhoeddus yn llunio cynllun o'r fath a fyddai'n manylu ar y broses gynllunio yn ei chyfanrwydd, gan gynnwys ystyriaethau strategol, ariannol, demograffaid a chymdeithasol, yn ogystal â manylu ar y traweffaith.

Mewn ymateb nodwyd, safonau neu beidio, mae unrhyw sefydliad cyhoeddus yn wynebu sefyllfa lle mae'n rhaid iddo ddarparu gwasanaethau'n ddwyieithog; ac er mwyn gwneud hynny bydd yn rhaid edrych ar y gweithlu. Yn gyffredinol, mae modd rhoi sylw i hyn trwy recriwtio a / neu hyfforddi a safbwynt CyG ydy y byddai disgwyl bod gan bob sefydliad cyhoeddus yng Nghymru gynllun strategol sy'n rhoi sylw i anghenion ieithyddol. Nodwyd yn glir fod hyn yn ddisgwyliedig, deddfwriaeth neu beidio, gan mai dyma'r ffordd, ym marn CyG, o gynllunio gweithlu dwyieithog.

O droi'n fwy penodol at y cwestiwn a osodwyd, ni chafwyd cydsyniad fod angen 'cynllun hyfforddiant iaith' fel y cyfryw, ond cydnabu'n glir fod angen proses gydlynol strategol sy'n

arwain at gynnydd, ac oni cheir hynny, yna mae'r camau cyntaf o adnabod staff a threfnu hyfforddiant yn cael eu tanseilio i raddau helaeth.

Lefel isel o hyfforddiant iaith mewn sawl sector?

Fel y crybwyllwyd uchod yn y bennod hon wrth ymdrin â LIC, yn ôl adroddiad a luniwyd gan LIC dan y pennawd *Anghenion o ran sgiliau Cymraeg mewn wyth sector* (LIC, 2014b), lefel isel iawn o hyfforddiant iaith oedd yn cael ei ddarparu gan weithleoedd yng Nghymru, gan gynnwys y sector cyhoeddus.

O safbwynt y sector cyhoeddus yn benodol, holwyd CyG a fyddai'r safonau iaith yn rhoi sylw i'r gwendidau amlwg yma a gofnodwyd yn yr adroddiad, ac a fyddent yn fodd i'w cywiro?

Wrth ymateb, awgrymodd CyG:

“O weithredu'r safonau mae'r cryfderau a'r gwendidau o ran comisiynu hyfforddiant yn mynd i ddod yn amlwg. Dwi ddim yn siŵr ai ni yn monitro sydd yn mynd i newid y sefyllfa ar lawr gwlad ond [yn hytrach] anghenion y sefydliadau eu hunain. Mae yna, wrth gwrs, gyfrifoldeb ar ddarparwyr i sicrhau fod yr hyn mae nhw'n ddarparu yn hygyrch ac yn ffitio anghenion sectorau, ac mae trafodaeth i'w chael yn fanna rhwng sectorau a'r darparwyr eu hunain, a dwi ddim yn siwr i ba raddau mae hynna wedi digwydd yn y gorffennol, ond nawr mae yna gyfle bendigedig gyda'r Ganolfan [Dysgu Cymraeg Genedlaethol] newydd gyda'r pwyslais ar y gweithle, i gael y drafodaeth honno'n uniongyrchol.”

(Cyfweliad CyG, 2017)

Unwaith yn rhagor, y neges glir yw mai'r sefydliadau eu hunain fydd yn monitro yn bennaf, yn hytrach na CyG. Cydnabu ei bod yn ddyddiau cynnar o ran gweithredu'r safonau ond honnwyd fod y drafodaeth am anghenion y gweithle o ran sgiliau dwyieithog, rhwng CyG a'r cyflogwyr, “yn dwysáu”.

Awgrymodd fod yna gyfle euraid, ar ôl sefydlu CDCG ac yn wyneb y pwyslais sylweddol ar ‘Gymraeg yn y Gweithle’ i symud y maes hwn yn ei flaen. Cynigiodd CyG hefyd fod trafodaeth i'w chael rhwng y sefydliadau a darparwyr cyrsiau er mwyn sicrhau bod yr

hyfforddiant yn hygyrch ac yn addas i bwrpas, ac er mwyn sicrhau bod anghenion hyfforddi ieithyddol y gweithle yn cael eu diwallu; rhywbeth na lwyddwyd i'w wneud yn gyson yn y gorffennol efallai? Fodd bynnag, amser a ddengys a fydd yr awydd hwn yn bodoli ymysg sefydliadau er gwaethaf dyfodiad CDCG.

Nododd hefyd fod *Codi Golygon* (LIC, 2013b) yn codi nifer o ddiffygion o ran CiO o safbwynt hyfforddiant yn y gweithle a bod cyfrifoldeb bellach, hefyd, ar CDCG i roi sylw i'r gwendidau hyn. Eto, mae CDCG yn amheus ai ei chyfrifoldeb hi yw hyn ond mae'n barod i chwarae rôl ymgynghorol gyda'r gweithleoedd.

Cyfrifoldeb pwy yw sicrhau buddsoddiad effeithiol?

Holwyd CyG i ba raddau yr oedd yna gyfrifoldeb ar Swyddfa CyG i sicrhau fod y buddsoddiad ariannol ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yn fuddsoddiad effeithlon. Roedd yr ymateb yn anelu'r cyfrifoldeb i dri chyfeiriad.

1. Yn gyntaf, mynegwyd y farn bod cyfrifoldeb cyfreithiol a moesol ar LIC i sicrhau'r effeithlonrwydd hwn gan mai cyllid LIC sy'n ariannu cyrff cyhoeddus. Yn ychwanegol at hynny, cynigiwyd hefyd y dylai LIC fonitro effaith y buddsoddiad hwn
2. Yn ail, unwaith yn rhagor, nodwyd yn glir fod angen i'r cyflogwyr eu hunain sicrhau eu bod yn cael gwerth am arian gan wneud yn siwr fod y buddsoddiad a wneir ganddynt yn arwain at ddwyieithogi eu gweithlu
3. Yn drydydd, awgrymwyd fod y prif gyfrifoldeb am hyn bellach yn fater i'r CDCG gan mai hi sy'n ariannu'r gyfundrefn addysgu yn ogystal ag ariannu rhan sylweddol o'r addysgu, a hithau hefyd sydd â'r cyfrifoldeb strategol cenedlaethol am hyfforddiant iaith yn y gweithle bellach.

Diddorol oedd nodi nad oedd CyG yn ystyried fod y cyfrifoldeb hwn yn rhan o swyddogaeth Swyddfa CyG, (oni bai fod y mater yn codi yng nghyd-destun cwyn neu astudiaeth thematig), ond yn hytrach:

“Mae yna gyfrifoldeb cyfreithiol, a moesol faswn i’n ddweud, ar nifer o sefydliadau i sicrhau fod y ddarpariaeth o ran dysgu iaith yn gweithio.”

(Cyfweliad CyG, 2017)

Tra’r oedd CDCG yn cydnabod fod ganddi’r cyfrifoldeb o ariannu addysgu effeithlon o ansawdd uchel, nid oedd hi’n gyfrifol am dalu am yr hyfforddiant ei hun ac felly nid oedd yn ystyried nac yn derbyn mai ei chyfrifoldeb hi oedd hyn ychwaith, ond yn hytrach gyfrifoldeb y gweithle ei hun. Yr unig eithriad oedd yn achos *Cymraeg Gwaith* a bydd y cynllun hwnnw yn destun trefniadau monitro manwl gan gynnwys sicrhau gwerth am arian.

Effaith y Safonau Iaith

I gloi, holwyd barn CyG am effaith y safonau iaith newydd ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yn ystod y degawd nesaf. Y prif nodweddion a ragwelodd CyG oedd:

- Galw am fath gwahanol o hyfforddiant (sy’n arwain at staff yn caffael sgiliau Cymraeg cadarnach)
- Staff rheng flaen yn cael cryn sylw o ran eu dwyieithogi
- Gweithleoedd hyderus ddwyieithog
- Cyflogwyr yn galw am staff gyda sgiliau dwyieithog
- Staff yn dysgu mewn ffyrdd gwahanol e.e. mwy o ddysgu ar-lein
- Cyflogwyr yn cael cyfle i arwain y drafodaeth ar yr hyn sy’n gweithio.

Bydd yr agweddau hyn yn sicr yn cynnig maes ymchwil pellach neu ddilynol er mwyn edrych ar gynnydd yn y blynyddoedd yn dilyn cyhoeddi’r traethawd hwn (a chyfeirir at hyn ymhellach ym Mhennod 8).

Rhan 3 - Cymharu ymateb Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd y Gymraeg

Fel y nodir uchod, cafwyd trywyddau ymholi penodol ar gyfer LIC ar y naill law ac i CyG ar y llall a oedd yn adlewyrchu cyfrifoldeb a swyddogaeth y ddau sefydliad. Fodd bynnag,

aethpwyd ar drywydd rhai themâu neu bynciau cyffredin a phwrpas yr adran hon yw cymharu'r canfyddiadau ble ymchwiliwyd i faterion cyffredin.

Yr un thema ganolog a oedd yn destun sylw gan LIC a CyG oedd monitro. Yr hyn a oedd yn ddiddorol, ond awgrymir hefyd yn destun pryder, oedd y gwahaniaeth barn ynghylch pa gorff neu gyrff sydd, ac a fydd, yn gyfrifol am fonitro. Cododd hyn mewn mwy nag un achos. Cyn ystyried hyn ymhellach mae'n werth nodi fod pwerau gweithredu ByIG a CyG yn sylfaenol wahanol. Yn ddamcaniaethol, gallasai ByIG fod wedi cynnal ymchwiliad statudol (dan ddarpariaethau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993) mewn achos lle nad oedd sefydliad yn cydymffurfio â'i CIG, a chyda threfniadau hyfforddiant iaith y gweithlu oddi mewn i'r CIG hwnnw. Fodd bynnag, hyd yn oed petai ByIG, yn dilyn ymchwiliad, yn penderfynu bod sefydliad wedi methu cyflawni gofynion ei CIG, dim ond wedi medru cyflwyno argymhellion (ar gyfer gwelliannau) fyddai ByIG. Doedd ganddo mo'r grym cyfreithiol i fynnu cydymffurfiaid â'r CIG. Ar y llaw arall, mae'r sefyllfa gyda CyG yn wahanol ac mae gan CyG, yn unol â darpariaethau Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, y pŵer i orfodi sefydliadau i gydymffurfio â'r safonau iaith, a chyda'r safonau iaith hynny sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith yn y gweithle. Fodd bynnag, nid oes unrhyw fanylder yn y ddwy ddeddfwriaeth uchod ynghylch monitro ac ni cheir cyfeiriad penodol at gyfrifoldeb neu swyddogaeth fonitro ynddynt. Yn hytrach, yr hyn a welir yw cyfeiriadau at yr angen ehangach am adroddiadau blynyddol, ymholiadau, ac ymchwiliadau ac adroddiadau yn ôl yr angen.

Fodd bynnag, er bod LIC a CyG yn gytûn y gallasai'r ffaith fod y safonau iaith yn rhai statudol arwain at newid ymddygiad mewn cymhariaeth â chyfundrefn y CIG, roedd LIC o'r farn fod llwyddiant cyfundrefn y safonau yn ddibynnol ar drylwyredd monitro gan CyG. Roedd pryder gan LIC nad oedd modd, hyd yma, cael data gwerthusol llawnach am hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd (yn hytrach na data am y dangosydd perfformiad syml yn unig) gan nad oedd ByIG (gynt) a CyG (bellach) yn gofyn amdano. O'r herwydd, roedd LIC o'r farn bod angen monitro trylwyrach gan CyG. Cydnabu CyG bod angen monitro mwy na dim ond dangosyddion perfformiad meintiol fel sydd wedi ei wneud hyd yma. Fodd bynnag, yn gwbl groes i farn LIC, roedd CyG yn glir nad swyddfa CyG fyddai'n monitro gweithrediad y safonau iaith ond y sefydliadau eu hunain sydd / a fydd yn destun y safonau (er nad oes manylion am sut fydd hyn yn cael ei gyflawni eto). Nododd CyG yn gwbl ddiamwys hefyd nad CyG

fyddai'n mesur effeithiolrwydd y safonau hyfforddiant iaith, ond y gweithleoedd eu hunain, a bod newid diwylliant yn dechrau digwydd ymysg nifer fawr o gyflogwyr. Awgrymodd CyG fod y newid diwylliant hwn o ganlyniad i ddyhead ymysg nifer o weithleoedd am weithlu sy'n medru darparu gwasanaethau yn ddwyieithog a bod hyfforddiant iaith yn cael ei weld fel rhan bwysig o hyn. O ganlyniad, awgrymodd CyG y bydd cyflogwyr yn cymryd mwy o berchenogaeth o hyfforddiant iaith a byddant yn disgwyl gweld eu bod yn cael gwerth am arian am eu buddsoddiad. Roedd pwyslais cryf gan CyG ar gyflogwyr i gymhell newid mewnol yn hytrach na bod CyG yn 'rheoleiddio' yn yr ystyr eu bod yn cadw golwg ar ymddygiad gweithleoedd ac yn gofyn am newidiadau lle gwelir gwendidau neu ddiffyg gweithredu.

Amlygwyd y gwahaniaeth barn yma hefyd wrth gyfeirio at arolwg a gomisiynwyd gan LIC (2014b) a edrychodd ar anghenion sgiliau Cymraeg gwahanol sectorau. Roedd LIC yn amddiffynnol o'r canfyddiadau negyddol a amlygwyd yn yr astudiaeth hon (yng nghyswllt hyfforddiant iaith) gan nodi mai cyfrifoldeb CyG oedd monitro beth oedd yn digwydd o fewn y gweithleoedd sector cyhoeddus. Roedd CyG yn cydnabod y gwendidau a amlygwyd o fewn y gweithleoedd ond yn nodi fod nifer o'r gweithleoedd hyn bellach yn cymryd y mater yn fwy o ddifrif oherwydd cydnabyddiaeth o'r angen am adnoddau dynol dwyieithog arnynt, ac yn nodi y bydd y gweithleoedd eu hunain yn monitro'r cynnydd. Mae'r enghraifft hon yn cynnig cipolwg cryno o'r gwahaniaeth barn clir a welwyd am gyfrifoldebau monitro.

Yn syml, yr hyn a glywyd oedd safbwynt CyG nad oedd cyfrifoldeb gan CyG i fonitro gweithrediad y safonau; barn glir LIC mai CyG ddylai fonitro a rheoleiddio er mwyn sicrhau bod arweiniad a chynghor CDCG yn cael ei ddilyn wrth weithredu'r safonau; ac amheuaeth gan CDCG a ddylai fod ganddi unrhyw rôl mewn monitro.

Roedd LIC a CyG yn gweld fod gan CDCG swyddogaethau penodol wrth fonitro llwyddiant hyfforddiant iaith yn fwy cyffredinol gan fod ganddi rôl ariannu, rôl ymgynghorol a rôl darparu'r hyfforddiant, ond roedd CDCG yn amheus o'r cyfrifoldeb hwn. (Yn wir, ni chafwyd cyfeiriad at gyfrifoldeb o'r fath yn *Codi Golygon* (LIC, 2013) nac yng *Nghynllun Strategol 2016-2020* CDCG (CDCG, 2016), ac er bod y strategaeth honno yn nodi "Byddwn yn llunio Strategaeth Cymraeg yn y Gweithle er mwyn cefnogi cyflogwyr i lunio rhaglenni dysgu Cymraeg ystyrion yn y gweithle" (ibid: 10), nid yw'r ddogfen honno wedi ei chyhoeddi eto).

Nid oedd LIC yn gweld bod ganddi rôl i fonitro defnydd effeithiol o arian (yng nghyd-destun hyfforddiant iaith) ond o sefydlu CyG a CDCG, bellach mae ganddi reoleiddiwr a hyrwyddwr i gyflawni'r gwaith hwn drosti. (O ddweud hyn, tybed a yw LIC yn cydnabod ei diffygion ei hun yn y gorffennol o wneud ychydig iawn i werthuso gwerth am arian ac effeithiolrwydd ei buddsoddiad yn flaenorol?).

Cloi

Yr hyn a welwn o drafod prif ganfyddiadau'r traethawd hwn gyda LIC yw diffyg perchenogaeth gwirioneddol o faes polisi CiO a dysgu Cymraeg yn y gweithle yn benodol. Er y cafwyd dogfennau strategol amrywiol dros y blynyddoedd a roes sylw i hyfforddiant iaith, gellir cefnogi'r safbwynt hwn oherwydd dau wendid sylfaenol:

- Diffyg monitro effeithiolrwydd ac effaith ei strategaethau ei hun
- Diffyg arweiniad strategol dros gyfnod sylweddol o amser.

Cynigir mai'r prif reswm am hyn yw diffyg arbenigedd cynllunio ieithyddol o fewn LIC. Yn wir, wfftiwyd y syniad fod cynllunio ieithyddol yn sgîl arbenigol. Dadlennol yw'r parodrwydd clir bellach gan LIC i roi'r cyfrifoldeb o fonitro i CDCG a'r hyrwyddo a'r arweiniad i CyG, er nad oedd yn cyflawni'r rôl yma ei hun yn y gorffennol.

Fel y gwelwyd yn y traethawd hwn, ac yn y bennod hon, er gwaethaf amrywiol strategaethau a pholisïau i hyrwyddo'r Gymraeg a hyfforddiant iaith yn y gweithle, prin iawn yw'r dystiolaeth o gynlluniau gweithredu pwrpasol ac effeithiol ac o fonitro gweithrediad ac effaith y cynlluniau hynny. Yn ogystal â diffyg arbenigedd cynllunio ieithyddol awgrymir hefyd y gwelir yma ddiffyg crebwyll strategol sylfaenol sydd, gyda'i gilydd, yn codi cwestiwn am effeithiolrwydd a gwerth yr Uned Gymraeg, a grëwyd dan ddarpariaethau *Iaith Pawb* (LIC, 2003), yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn y gweithle. Mae'r safbwynt hwn yn gyson â barn Williams (2004) a gyfeiriodd at strategaethau LIC fel rhai a oedd yn llawn rhethreg a nodau dyheadol ond heb gynnig unrhyw beth a fyddai'n newid y tirlun ieithyddol, a bod hyn yn rhannol oherwydd diffyg arbenigedd cynllunio ieithyddol yn fewnol.

Gellir clymu'r farn hon hefyd gyda phenderfyniad LIC i gynnal adolygiad o faes CiO. Er gwaethaf gwendidau strwythurol a gydnabuwyd gan faes CiO, daeth yn amlwg o holi LIC am

ganfyddiadau'r ymchwil hwn yr anelwyd y feirniadaeth am fethiannau'r maes at y Canolfannau CiO oherwydd eu hamharodrwydd i gydweithio gyda LIC. Roedd hwn yn honiad a wrthodwyd gan faes CiO a chynigir yma mai'r diffygion rheolaethol strategol o du LIC oedd yn rhannol gyfrifol am yr angen i adolygu'r maes.

Mae creu 'defnyddwyr' y Gymraeg wedi bod yn fantra cyson gan wleidyddion a gweision sifil yng Nghymru, ac mae hwnnw'n deillio'n bennaf o *laith Fyw : laith Byw* (LIC, 2012) a *laith Fyw : laith Byw - Bwrw Mlaen* (LIC, 2014c) ac mae'n cael sylw pellach yn yr *Ymgynghoriad ar strategaeth ddrafft Llywodraeth Cymru: miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050* (LIC, 2016ch). Mae CyG, ar yr un pryd, yn awgrymu bod newid diwylliant ar droed o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn benodol (yn bennaf oherwydd y safonau), oherwydd gwelir yr angen am ragor o staff dwyieithog i fedru darparu gwasanaethau cyhoeddus yn y Gymraeg. Felly, er bod LIC a CyG, ill dau, yn gweld pwysigrwydd creu defnyddwyr (am wahanol resymau), mae'r daith tuag at gyflawni hyn yn bur wahanol, a gellid dadlau yn gyddigwyddiadol, ac mae LIC am weld hyn yn digwydd trwy ddulliau gwirfoddol / dwyn perswâd, a CyG trwy ddull statudol.

Mae newid arwyddocaol i'w weld yn rheolaeth CyG dros y safonau iaith mewn cymhariaeth â rheolaeth CIG dros y blynyddoedd diwethaf, a hynny oherwydd y pwyslais clir ar roi'r cyfrifoldeb o fonitro cydymffurfiaeth â'r safonau ar y gweithle ei hun, a bod llunio adroddiadau perfformiad ar weithrediad y safonau yn cael ei weld fel adroddiad i staff a defnyddwyr y gwasanaethau a ddarperir. Ni fydd CyG yn monitro perfformiad, ond yn hytrach yn sicrhau bod y sefydliadau eu hunain yn cynnal y gwaith monitro o ganlyniad i'r angen statudol arnynt i wneud hynny. Diddorol iawn oedd nodi'r gwahaniaeth barn, safbwynt neu ddealltwriaeth glir gan dri chorff canolog yn y maes hwn; CyG, LIC a CDCG. Roedd LIC yn nodi disgwyliad clir ar CyG i fonitro gweithrediad y safonau ei hun, tra bo CyG yn gweld mai cyfrifoldeb y gweithle yw hyn. Roedd CDCG o'r farn bod cyfrifoldeb ar y gweithle i werthuso ei hyfforddiant ei hun. Yn sicr, mae angen deialog rhwng y tri er mwyn osgoi disgyn rhwng dwy stôl ac er mwyn sicrhau eglurder a chytundeb ar y ffordd ymlaen.

Fodd bynnag, un agwedd lle gwelwyd LIC a CyG yn gytûn oedd yr awgrym clir bod disgwyl i sefydliadau gymryd hyfforddiant iaith o ddifrif oherwydd yr angen am fuddsoddiad effeithiol

o arian prin, ond yn bwysicach efallai, oherwydd yr angen amlycach bellach am staff dwyieithog i fedru cydymffurfio â'r safonau. Roedd y ddau sefydliad hefyd yn gytûn mai CDCG ddylai gynnig arweiniad a chynghor i gyflogwyr ar sut i ddarparu hyfforddiant iaith effeithiol ac roedd CDCG yn derbyn hyn.

Yn wir, roedd y ddau sefydliad yn honni bod tro ar fyd wedi bod o ran agwedd sefydliadau tuag at yr angen am weithlu dwyieithog, a hynny o ganlyniad i ddyfodiad y safonau. Amser a ddengys a fydd hyn yn arwain at gymryd perchenogaeth wirioneddol o weithredu'r safonau. Amser a ddengys hefyd a fydd peidio â chael trefn fonitro ganolog yn llwyddo neu a fydd yn arwain at ddifaterwch ymysg gweithleoedd. Yn sicr mae'r rhain yn feysydd y bydd angen dychwelyd atynt ymhen 3-5 mlynedd er mwyn ymchwilio i effaith yr athroniaeth hon.

PENNOD 8

CASGLIADAU AC ARGYMHELLION

Cyflwyniad

Amcan gwreiddiol yr astudiaeth hon oedd canfod pa mor effeithiol oedd rheolaeth strategol y gweithdrefnau hyfforddiant iaith gan drawstoriad o gyrff cyhoeddus a oedd yn gwasanaethu'r cyhoedd yng ngogledd Cymru. Yn hynny o beth, mae pwrpas ymarferol a chyfoes wrth gyflwyno'r traethawd hwn. Gwnaed hyn yng nghyd-destun disgwyliadau a gofynion 'ceidwaid' CIG, sef ByIG a CyG, y dylai gyrff cyhoeddus gynllunio hyfforddiant iaith ar gyfer eu gweithluoedd. Hon oedd yr astudiaeth gyntaf yn y maes hwn o safbwynt y Gymraeg yn benodol ac mae felly'n dechrau llenwi bwlch o ran ymchwil yn y maes, a chyflawnwyd y gwaith trwy gyfuniad o astudiaethau empirig meintiol ac ansoddol, trwy ddefnyddio dulliau cymysg.

Yn wyneb y ffaith fod yr astudiaeth hon yn torri tir newydd ac yn cynnig canfyddiadau cwbl unigryw i faes cynllunio ieithyddol yng Nghymru, ac ym maes hyfforddiant iaith yn benodol, gobeithir crynhoi cyfraniad ac effaith y traethawd hwn i ysgolheictod ac i gynllunwyr iaith yng Nghymru, ac o bosibl y tu hwnt i Gymru. Gyda'r prif ganfyddiadau a'r trafodaethau manylach amdanynt i'w cael ym mhenodau 4, 5, 6 a 7, nod y bennod hon fydd tynnu ynghyd prif negeseuon a chanfyddiadau'r thesis. Edrychir yn gyntaf ar yr elfennau o'r gwaith hwn sydd yn newydd yng nghyd-destun hyfforddiant iaith strategol, ac yna eir ati i grynhoi prif ganfyddiadau'r astudiaeth, awgrymu meysydd ymchwil posibl pellach, gan orffen gydag argymhellion ar gyfer y maes.

Newydd-deb yr astudiaeth hon yng nghyd-destun cynllunio ieithyddol

Cynhaliwyd yr astudiaeth hon ym maes cynllunio caffael iaith (un o'r tri phrif fath o gynllunio ieithyddol ochr yn ochr â chynllunio statws a chynllunio corpws) lle na chafwyd unrhyw ymchwil empirig blaenorol i arferion a gweithdrefnau'r rhai a fu'n gyfrifol am gynllunio caffael iaith ar y lefel macro (y gyrff gwladwriaethol fel ByIG, CyG a LIC) ac ar y lefel meicro (y gyrff sector cyhoeddus, is-wladwriaethol). Mae'r gwaith hwn yn canolbwyntio ar is-gangen

o faes cynllunio caffael iaith, sef caffael iaith fel oedolyn, a hynny o fewn cyd-destun y gweithle yn benodol.

Un o brif gyfraniadau'r traethawd hwn yw'r modd y mae'n ehangu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth am sut y mae hyfforddiant iaith yn cael ei reoli'n strategol ar y lefel meicro mewn gweithleoedd yn y sector cyhoeddus, ac yn wir am ba mor effeithiol ac effeithlon y mae'r hyfforddiant hwnnw. Yn wyneb y pwyslais cynyddol sydd yna o sawl cyfeiriad (e.e. Strategaeth Miliwn o Siaradwyr (LIC, 2017a), prosiect *Cymraeg Gwaith* CDCG, a'r safonau iaith) adeg cyhoeddi'r traethawd hwn, hyderir y bydd y canfyddiadau o gymorth amserol ac ymarferol i gyfranddeiliaid amrywiol y maes.

Crynodeb o'r Prif Ganfyddiadau

Rhodddwyd sylw i gynllunio ieithyddol ar y lefel macro a'r lefel meicro fel thema gyson yn y traethawd hwn. Nodwyd fod y cynllunio ar lefel macro wedi bod yn digwydd ar lefel genedlaethol gan LIC, ByIG, ac yn fwy diweddar gan CyG a CDCG, a hynny trwy gyfrwng cyfuniad o ddeddfwriaeth, polisïau, strategaethau a chanllawiau cenedlaethol, a rhodddwyd sylw i sut yr oedd y rhain yn ceisio dylanwadu ar hyfforddiant iaith yn y gweithle ar lefel meicro. Edrychwyd ar nifer fawr o weithleoedd a oedd yn gorfod rhoi'r strategaethau macro ar waith.

Cafwyd tystiolaeth glir yn y traethawd hwn i gadarnhau'r syniadaeth fod y broses gynllunio ieithyddol yn digwydd ar lefel sefydliadol a lleol (y lefel meicro) yn ogystal ag ar y lefel lywodraethol, genedlaethol (y lefel macro) (Kaplan a Baldauf, 1997; Baldauf, 2006). Fodd bynnag, yr hyn a ganfuwyd oedd, er bod enghreifftiau o arfer da, fod y broses gynllunio gyfannol yn ddiffygiol ac aneffeithiol ar y cyfan.

Cyflwynwyd tystiolaeth (yng nghyd-destun hyfforddiant iaith) am sut yr oedd deddfwriaeth, polisïau, strategaethau a chanllawiau wedi cael eu creu ar lefel macro i'w gweithredu ar lefel meicro. Yn gyffredinol, fodd bynnag, cyfyngedig iawn oedd gweithrediad cynnwys y cynnyrch hwn ar y lefel meicro (sefydliadol) a phrin oedd dylanwad y sefydliadau hyn (e.e. o ran arfer da), ar y sefydliadau cenedlaethol (yn groes i'r hyn a ddisgrifia Liddicoat a Baldauf, 2008). Yn ogystal, amlygwyd anallu ac aflwyddiant ByIG a CyG, cyrff ar y lefel macro, i

sicrhau bod cynllunio ieithyddol ar y lefel macro (e.e. canllawiau ar sut i gynllunio hyfforddiant iaith, dulliau monitro hyfforddiant iaith, mesuryddion hyfforddiant iaith) yn cael ei weithredu ar y lefel meicro (y sefydliadau).

Yn ychwanegol at hynny, cyflwynwyd tystiolaeth yn yr ymchwil hwn nad oedd ByIG na CyG yn monitro rheolaeth hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd ar sail canllawiau cenedlaethol yr oedd ByIG ei hun yn gyfrifol am eu llunio. Mae hyn yn groes i'r hyn a ddisgrifia arbenigwyr fel Baldauf (2006) a chynrychiola hyn ddiffyg amlwg yn y cylch a'r model cynllunio lle mae sefydliad ar lefel macro yn gosod canllawiau a disgwyliadau i sefydliadau ar lefel meicro ond ddim yn gweithredu ar sail yr arweiniad hwn ei hun.

Awgrymir mai gwerth a phwysigrwydd pennaf y traethawd hwn yw bod y dulliau meintiol ac ansoddol a ddefnyddiwyd ar gyfer casglu tystiolaeth o sawl ffynhonnell wahanol, wedi cynnig gwybodaeth gynhwysfawr ac eang, sydd yn hollol newydd ym maes cynllunio ieithyddol yng Nghymru. Manylir ar hyn ac ar y prif ganfyddiadau eraill isod.

Cyd-destun Polisi a Deddfwriaethol

Gan fod y traethawd hwn yn ganlyniad i astudiaeth hydredol rhwng 2009 – 2017 mae'n pontio'r cyfnod rhwng pan oedd ByIG yn gyfrifol am fonitro gweithrediad CIG a phan ddechreuodd CyG weithredu safonau iaith, gan ddadansoddi shift polisi a gweithredu strategol o ran hyfforddiant iaith. Yn ystod y cyfnod a gymerwyd i gwblhau'r astudiaeth hon mae'n bwysig nodi na welwyd newidiadau arwyddocaol o ran rheoleiddio, o ran y dulliau monitro na'r hyn a fesurwyd, felly nid yw'r cyfnod dan sylw yn gwanhau dilysrwydd y canfyddiadau mewn unrhyw ffordd. Yn wir, cynigir bod y dystiolaeth amrywiol ac eang a gasglwyd yn ystod y cyfnod cymharol hir hwn yng nghyd-destun traethawd PhD, yn cryfhau'r canfyddiadau hanesyddol o ddatblygiadau a gofnodwyd.

Cyn edrych ar yr hyn a ganfuwyd fel rhan o'r gwaith ymchwil empirig, mae'n briodol ystyried beth oedd cyd-destun hyfforddiant iaith yng Nghymru ar lefel macro pan wnaed yr astudiaeth hon. Arweiniodd Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 at greu ByIG a'r angen i bob corff cyhoeddus lunio CIG, a fyddai'n cynnwys ymdriniaeth ag hyfforddiant iaith i staff. Cyn hynny, roedd darparu hyfforddiant i staff yn arferiad cwbl wirfoddol a chymharol

anghyffredin. Yn ystod y deunaw mlynedd ers datganoli cyhoeddwyd cyfres o strategaethau neo-ryddfrydol eu naws (Williams a Morris, 2000; Lewis, 2008) gan LIC yn benodol a ByIG - nifer ohonynt yn ymdrin â hyfforddiant iaith mewn rhyw ffordd - a oedd yn ymateb i ddisgwyliadau unigolion a sefydliadau. Yn y cyd-destun hwn, y ddau brif ganfyddiad felly oedd:

1. Effaith yr hyn a alwodd Lewis (2008: 98) yn *anghyfeirioldeb* o fewn LIC a ByIG, sef bod pwyslais ganddynt ar alluogi ac annog yn hytrach na gosod hawliau pendant. Awgryma'r ymchwilydd mai un canlyniad i hyn, yw'r drefn ddiddannedd ac arwynebol o fonitro cynlluniau iaith a welwyd gan ByIG a CyG sydd wedi arwain at ddifaterwch cymharol o fewn gweithleoedd mewn perthynas â hyfforddiant iaith i staff. Er gwaethaf yr holl strategaethau a gyhoeddwyd, cynigir mai'r hyn a welwyd dros y blynyddoedd diwethaf oedd arweiniad gwirfoddol heb unrhyw reoleiddio cadarn nac effeithiol
2. Amrywiol strategaethau gan LIC a oedd yn llawn rhethreg a nodau dyheadol yn troi o gwmpas y syniad o greu gwlad ddwyieithog, ond heb gynnig unrhyw ymyraethau gwirioneddol a fyddai'n newid y tirlun ieithyddol (Williams, 2004). Awgryma'r ymchwilydd fod hyn, a'r diffyg cynllunio ac arweiniad cadarn, yn adlewyrchiad o ddiffygion cynllunio ieithyddol a diffyg crebwyll strategol o fewn LIC. Er cynhyrchu a chyhoeddi cyfres o strategaethau a pholisïau a oedd â'u nod o warchod a hyrwyddo'r Gymraeg, awgryma'r dystiolaeth yn y traethawd hwn nad oedd y drefniadaeth na'r arbenigedd gan LIC yn fewnol i'w gweithredu a'u rheoli o safbwynt hyfforddiant iaith yn y gweithle. Mae'r cyfrifoldeb hwn bellach wedi ei drosglwyddo i CDCG wrth gwrs, ac amser a ddengys a fydd y drefn newydd yn llwyddo.

Y Gweithleoedd

Cryfder y maes dysgu Cymraeg oedd y dysgu a'r addysgu a gafwyd gan y darparwyr CiO. O safbwynt y staff a dderbyniodd wersi Cymraeg, gwelwyd bod canmoliaeth gyson o'r radd uchaf i'r tiwtoriaid ac i'r cyrsiau a'r adnoddau a ddefnyddiwyd ganddynt.

Fodd bynnag, roedd ffocws y traethawd hwn ar reolaeth strategol yr hyfforddiant gan y gweithleoedd / rheolwyr ar lefel meicro; h.y. gweithredu polisi, canllawiau a strategaethau

hyfforddiant ar lefel sefydliadol. Cafwyd enghreifftiau prin o arfer da gan sefydliadau lle'r oedd yr hyfforddiant iaith wedi ei gynllunio'n strategol ac effeithiol ond roedd modd cyplysu arferion a threfniadau hyfforddi cadarn gyda (i) phennaeth cefnogol ac felly arweiniad o'r tîm rheoli i lawr; (ii) swyddog iaith effeithiol a oedd yn gweithio'n strategol; (iii) sefydliadau lle cafwyd ethos / diwylliant Cymraeg cryf. Ar sail mwyafrif y dystiolaeth a gasglwyd, mae'n rhesymol datgan fod gwendidau eang a sylweddol yn perthyn i reolaeth strategol ar hyfforddiant iaith yn y gweithle, a gwelwyd cyfundrefnau hyfforddiant iaith gwan ar y cyfan o fewn y gweithleoedd, gydag absenoldeb cyffredinol o SSI a Chynlluniau Hyfforddi strategol. Gellir crynhoi'r prif wendidau a ganfuwyd fel rhan o'r astudiaeth hon fel a ganlyn:

1. Diffyg cynllunio'r broses hyfforddi o'r dechrau i'r diwedd. Yn hyn o beth gwelwyd anwybodaeth sylfaenol am natur yr hyfforddiant y byddai ei angen, ac yn gyffredinol roedd yr hyfforddiant a gynigiwyd yn wirfoddol ei natur (mwyafrif y dysgwyr yn dysgu Cymraeg am resymau personol yn hytrach nag am resymau galwedigaethol) yn hytrach nag yn hyfforddiant a drefnwyd i ateb gofynion sefydliadol
2. Er bod y gweithle yn talu am fwyafrif llethol y cyrsiau ac yn caniatáu i staff ddysgu yn ystod eu horiau gwaith, roedd lleiafrif o staff yn gorfod dysgu yn eu hamser eu hunain a thalu am gyrsiau eu hunain. Mae hwn yn fater sylfaenol sydd angen sylw gan weithleoedd. Os penderfynir bod angen hyfforddiant iaith ar aelod o staff, yna cynigir y dylai'r gweithle gefnogi'r aelod o staff i fedru derbyn yr hyfforddiant hwnnw fel rhan o'i wythnos waith a heb orfod talu amdano
3. Roedd diffyg nod clir i'r hyfforddiant yn nodwedd amlwg hefyd gyda thuedd eang iawn o weithleoedd yn cefnogi'r dysgu ond heb fod unrhyw bwrpas galwedigaethol penodol iddo
4. Gwelwyd bod lefelau monitro cynnydd staff gan reolwyr yn gyffredinol isel ar draws y sector yr ymchwiliwyd iddi
5. Gwelwyd patrwm cyffredin o ddiffyg cymhwyso'r dysgu i'r gweithle a oedd yn awgrymu nad oedd gweithleoedd yn disgwyl i'w staff roi'r sgiliau a ddysgwyd ar waith.

Roedd gwendidau 3, 4 a 5 uchod hyn yn nodweddion pwysig o ddiffyg cynllunio strategol amlwg o fewn gweithleoedd, lle cafwyd cefnogaeth sefydliadol i'r egwyddor fod staff yn derbyn hyfforddiant iaith, ond heb gymryd perchenogaeth o'r gefnogaeth honno. Cynigia'r ymchwilydd y gallasai cymryd y cam hwn o gefnogi hyfforddiant iaith, heb fod yn glir pam y trefnwyd hyfforddiant iaith; heb fesur llwyddiant a chynnydd y staff; a heb sicrhau fod staff yn defnyddio'u sgiliau newydd yn y gweithle; fod yn arwydd o ddifaterwch ac esgeulustod tuag at fuddsoddiad ariannol ac amser mewn hyfforddiant iaith. Roedd hon yn nodwedd gyffredin.

6. Prinder sylweddol o gyfleoedd yn cael eu trefnu / hwyluso gan y cyflogwyr er mwyn i staff a oedd yn dysgu Cymraeg fedru defnyddio'r Gymraeg a ddysgwyr
7. Roedd prinder trefniadau gan y gweithle i staff Cymraeg gefnogi staff a oedd yn dysgu Cymraeg, boed hynny ar lefel anffurfiol neu yn fwy ffurfiol e.e. gyda chynllun mentoriaid, a hynny er y neges glir gan y dysgwyr am yr angen i gydweithwyr sy'n siarad Cymraeg eu cefnogi i raddau mwy nag a wnaed yn y gorffennol – nodwedd a oedd yn adleisio negeseuon a amlygwyd gan Hodges et al. (2015) wrth edrych ar gyfleoedd gan ddysgwyr i ddefnyddio'u Cymraeg yn y gymuned
8. Oriau cyswllt annigonol gan gyflogwyr a oedd, ar sail Fframwaith Cyfeirio Cyffredin Ewrop (Cyngor Ewrop, 2011) yn golygu ei bod yn cymryd o leiaf 6 blynedd i staff fedru gweithio'n hyderus ar lafar. Mae'n ddadlennol fod CDCG (yn 2017) wedi gweld yr angen am gyrsiau dwys iawn yn y gweithle a bod y dysgwyr eu hunain (yn yr astudiaeth hon) yn awyddus iawn i dderbyn cynnydd yn eu horiau cyswllt. Os yw Cymraeg yn y gweithle am lwyddo, mae angen newid meddylfryd ymysg rheolwyr y sector cyhoeddus fel eu bod yn gweld y manteision busnes ac ariannol ehangach o fuddsoddi mewn cynlluniau dwys iawn
9. Gwelwyd o'r gwaith ymchwil hwn fod y sector cyhoeddus yn gwario swm sylweddol o arian cyhoeddus ar hyfforddiant iaith yn flynyddol. A chymryd y sampl ym Mhennod 4 fel enghraifft, a'r dystiolaeth a gasglwyd gan y sefydliadau unigol, cofnodwyd gwariant o rhwng £73K a £112K yn flynyddol (hyn yn seiliedig ar gynnig graddfa symudol o wariant yn yr holiadur) ar hyfforddiant ieithyddol mewn 47 o sefydliadau ar draws gogledd Cymru. Awgryma'r ymchwilydd y gallasai hynny drosi'n gannoedd o filoedd o bunnau o wariant yn genedlaethol. Er bod siaradwyr Cymraeg yn cael eu cynhyrchu yn sgil y buddsoddiad hwn, yn gyffredinol mae yna

gyfundrefnau aneffeithiol ac aneffeithlon ar waith sy'n golygu nad ydyw'r sefydliadau hyn yn gwneud y gorau o'u buddsoddiadau ariannol nac o'u hadnoddau dynol er mwyn cyflawni eu nod o gynhyrchu staff dwyieithog

10. Mae cwestiwn pwysig i'w ofyn am gymhelliad dysgu Cymraeg ar draws y sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru; ai dysgu Cymraeg yn y gwaith a wneir yn hytrach nag *ar gyfer* y gwaith? Awgryma tystiolaeth y traethawd hwn mai'r cyntaf yw'r ateb ym mwyafrif yr achosion oherwydd prin iawn oedd y gofynion a osodwyd ar staff a phrin iawn oedd y staff a oedd yn dysgu'n bennaf am resymau proffesiynol
11. Er y gwelwyd mai defnydd anffurfiol a llafar o'r Gymraeg a wnâi'r dysgwyr fynychaf yn hytrach na'r ffurfiol ac ysgrifenedig (nid yn annisgwyl), ni chafwyd unrhyw dystiolaeth gan y cyflogwyr fod defnydd y sgiliau yn ystyriaeth gynllunio, sy'n codi cwestiwn am gymhelliad y gweithle i fuddsoddi mewn hyfforddiant iaith
12. Ni chafwyd barn glir gan y dysgwyr eu hunain i'r cwestiwn ynghylch a ddylid teilwra cyrsiau ar gyfer meysydd neu themâu penodol. Roedd rhywfaint o ansicrwydd am hyn a oedd yn adleisio'r sefyllfa ym maes CiO, lle ceir ymdrechion achlysurol i ddarparu cyrsiau i garfannau penodol ond dim cyfeiriad polisi clir a chyson ar y mater (LIC, 2013b). Yn wyneb hyn, awgrymir bod lle i ymchwilio ymhellach i'r maes hwn gan ystyried ffactorau fel cost ar gyfer cynulleidfa gyfyngedig; adnodd pwrpasol ar gyfer cynulleidfa benodol; priodoldeb cwrs pwrpasol i ddysgwyr ar y lefelau is (a fyddai'n rhy arbenigol i ddysgwyr nad oes ganddynt afael ar batrymau sylfaenol y Gymraeg eto); dyhead cyflogwyr a dyhead y dysgwyr eu hunain. Byddai hyn yn arbennig o ddefnyddiol ar adeg pan fo'r CDCG yn dechrau datblygu cynllun *Cymraeg Gwaith*
13. Drwyddi draw, o safbwynt y cyflogwyr a'r staff a oedd yn dysgu Cymraeg, roedd y pwyslais ar ennill sgiliau ymarferol yn hytrach nag ennill cymwysterau ffurfiol wrth ddysgu'r iaith. Awgryma hyn fod gweld staff yn defnyddio eu Cymraeg yn y gweithle yn bwysicach i'r cyflogwr na chofnod ffurfiol o lwyddo mewn arholiad. Diddorol, fodd bynnag, yw ystyried hyn yng ngoleuni'r sylwadau uchod am y diffyg sylw a roddir i gymhwyso'r hyn a ddysgir i'r gweithle. Mae'n awgrymu darlun lle mae diffyg perchenogaeth gwirioneddol yn perthyn i hyfforddiant iaith ymysg cyflogwyr.

Mae'n briodol nodi yma fod y dehongliad uchod yn cynnig paradocs diddorol oherwydd mae'r diffyg rheolaeth strategol ar yr hyfforddiant wedi arwain at sefyllfa lle nad ydy hi, efallai, yn rhesymol i ddisgwyl i ddysgwyr yn y gweithle ddefnyddio'r Gymraeg yn eu gwaith. Hynny yw, heb gynorthwyo staff trwy ganiatáu amser digonol i ddysgu, gosod nodau, monitro cynnydd a'u cefnogi yn y gweithle, ydy hi'n rhesymol disgwyl i ddysgwyr feddu ar y sgiliau angenrheidiol a theimlo'n ddigon hyderus i fedru defnyddio'r Gymraeg, yn ffurfiol neu'n anffurfiol, yn y gwaith?

Wrth symud ymlaen, mae hwn yn fater i'r gweithle ei ystyried ond mae hefyd yn fater i CDCG a CyG fonitro.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg a Chomisiynydd y Gymraeg

Wrth edrych ar reolaeth strategol hyfforddiant iaith yn y gweithle, rhan anhepgor o'r jig-so oedd sut yr oedd ByIG / CyG yn rheoleiddio ac yn monitro hyn ar lefel macro h.y. sut oedd hyn yn cael ei reoli a'i gydlynw ar lefel genedlaethol; fel rhan o weithrediad CIG y gweithleoedd. Roedd y prif ganfyddiadau fel a ganlyn:

1. Roedd hi'n ofynnol i'r holl weithleoedd a holwyd gyflwyno adroddiadau monitro blynyddol i ByIG / CyG, a chafwyd tystiolaeth glir nad yw'r adroddiadau hynny, hyd heddiw, yn cynrychioli trefn sydd yn addas i bwrpas. Yn sylfaenol, gwelwyd nad oedd / nad yw ffocws ByIG / CyG ar ddangosydd meintiol i fesur effeithiolrwydd hyfforddiant iaith yn y gweithle yn gweithio nac yn addas i bwrpas. Awgryma'r ymchwilydd fod y pwyslais wedi bod ar niferoedd (gyda'r nod mae'n debyg o fesur cynnydd dros amser) a bod yr agwedd feintiol wedi bod yn ganolog yn hytrach na chynnwys agweddau ansoddol yn ogystal. Amlygodd Hodges et al. (2015: 122) y meddylfryd hwn gan LIC o fesur llwyddiant yn feintiol gyda dangosyddion moel a chyfyng gan gwestiynu dilysrwydd y drefn:

Mae'n briodol cwestiynu a yw'r dangosydd a ddefnyddir gan Lywodraeth Cymru yn cynnig darlun cyflawn o hyfywedd yr iaith Gymraeg ar lefel gymunedol. Dim ond un agwedd gyfyngedig o weithgarwch ieithyddol sy'n cael ei fesur gan ddefnyddio'r dangosydd hwn.

Gwelwyd anfodlonrwydd ByIG / CyG i gyflwyno trefn werthuso wahanol, mwy ansoddol, fel ffordd i sefydliadau gynnig tystiolaeth gadarnach iddynt.

2. Roedd hi'n arwyddocaol fod LIC yn gweld nad oedd gwahaniaeth sylfaenol rhwng gofynion y CIG a gofynion y safonau iaith o ran hyfforddiant iaith ond mai'r agwedd allweddol yw sut fydd gweithrediad y safonau yn cael ei fonitro gan CyG yn y dyfodol. Yn hyn o beth, dylid cwestiynu meddylfryd CyG i ddisgwyl i'r gweithleoedd fonitro gweithrediad y safonau eu hunain ac awgryma'r ymchwilydd, ar sail tystiolaeth y traethawd hwn, y bydd angen gafael tynnach nid llacach gan CyG ar y gwaith o fonitro gweithdrefnau hyfforddiant iaith
3. Mae'n bwysig nodi fod ByIG wedi cyflwyno dogfennau arweiniol arbennig o ddefnyddiol i weithleoedd, ac i SylG yn benodol. Fodd bynnag, priodol yw nodi na fu i ByIG na CyG erioed fesur effaith yr hyn a oedd yn y canllawiau hyn na chyflwyno trefn adrodd a oedd yn adleisio cynnwys y canllawiau. O ganlyniad, cafwyd trefn fiwrocraidd a beichus i'r gweithle ac i ByIG / CyG, nad oedd yn cynhyrchu unrhyw allbwn strategol defnyddiol ac eithrio niferoedd a chanrannau dysgwyr o fewn sefydliad
4. Mae'n amhosibl nad oedd / nad yw ByIG / CyG yn ymwybodol o wendidau'r dull o fonitro hyfforddiant iaith mewn gweithleoedd yn rhannol oherwydd y ddeialog gyson a fu rhwng maes hyfforddiant iaith yng Nghymru â nhw, ond yn bennaf oherwydd mae'n anorfod y byddai swyddogion y ddau gorff yn sylweddoli hynny. Yn ogystal, roedd cyn Brif Weithredwr ByIG yn cadarnhau hynny yn yr astudiaeth hon, ac roedd LIC yn mynegi pryder am ddiffyg trylwyredd monitro hyfforddiant iaith. Wrth gydnabod bod adnoddau ariannol a dynol ByIG / CyG yn gyfyngedig, yn arbennig yng nghyd-destun monitro, ymddengys fod yna gyndynrwydd o fewn y sefydliadau hyn i sefydlu dulliau monitro amgen, pwrpasol, a fyddai wedi arwain at dystiolaeth fwy ystyrlon a defnyddiol i'r gweithle ac i'r rheoleiddiwr. Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd fod yna ddiffyg arbenigedd o fewn y sefydliadau hyn a bod hyn wedi cyfrannu at y sefyllfa a welwyd
5. Yn allweddol, roedd cyn Brif Weithredwr ByIG yn cydnabod gwendidau'r drefn a weithredwyd ond hefyd yn awgrymu fod methiannau yn seiliedig i ryw raddau ar

ddiffyg pwerau a hawliau cyfreithiol i orfodi cyrff cyhoeddus i weithredu. Heriodd Lewis (2008: 99) y meddylfryd hwn yn ei ddatganiad:

Ond ni welwyd y Bwrdd erioed yn cwestiynu neo-ryddfrydiaeth Deddf 1993 yn gyhoeddus, nac ychwaith yn gofyn ai cynlluniau iaith yw'r ffordd orau o hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg. I'r gwrthwyneb, hyd yn oed yn hwyrdydd ei oes mae'r Bwrdd yn dal i fynnu bod y ddeddfwriaeth bresennol yn berffaith ddigonol.

6. Yn groes i'r drefn arferol lle mae cynllunwyr ag arbenigedd yn gweithredu o fewn persbectif gwrthrychol a niwtral o safbwynt ideolegol (Kaplan a Baldauf, 1997), gellid dadlau fod ByIG a CyG wedi gweithredu gofynion deddfwriaethol, o safbwynt CIG, yn gwbl groes i hyn, gan ddefnyddio ideoleg wleidyddol, yn tarddu o'r meddylfryd neo-ryddfrydol hwn. Yn y cyd-destun hwn, diddorol oedd nodi safbwynt CyG o ran monitro, gan ddatgan y disgwylir i weithleoedd fonitro effeithiolrwydd trefniadau hyfforddiant iaith ac yn wir y byddent eisiau gwneud hynny gan eu bod eisiau cynyddu'r gweithlu Cymraeg. Fel y nodir isod, byddai mesur effeithiolrwydd y safonau iaith o safbwynt hyfforddiant iaith gyda'r meddylfryd ac agwedd hon yn cynnig maes ymchwil pellach a fyddai'n ddilyniant i ganfyddiadau'r traethawd hwn.

Meysydd Ymchwil Pellach

Fel y nodwyd uchod, cynhaliwyd yr astudiaeth hydredol hon dros gyfnod o 8 blynedd; cyfnod trosiannol yn achos cynllunio ieithyddol yng Nghymru oherwydd diddymiad ByIG a sefydlu CyG, ond hefyd oherwydd trosglwyddo cyfrifoldeb am hyfforddiant iaith o LIC i CDCG. Yr hyn sy'n bwysig yng nghyd-destun y traethawd hwn o ran trosglwyddo'r cyfrifoldebau yw'r ffaith fod cyfrifoldeb am yr arweiniad strategol cysylltiedig hefyd wedi symud. Megis dechrau mae gwaith CDCG ond mae cyflwyno cynlluniau fel *Cymraeg Gwaith* yn cynnig y cyfle i wneud newidiadau arwyddocaol ym maes hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle. Byddai hwn yn sicr yn faes ymchwil pwysig a fyddai'n medru mesur a oes unrhyw newid yn digwydd ar ôl sefydlu'r corff arweiniol newydd hwn, gan gymharu data a chanfyddiadau gwaelodlin o'r astudiaeth hon. Byddai hyn yn cynnig y potensial i ddatblygu ymchwil hydredol dros gyfnod sylweddol o flynyddoedd.

Ym Mhennod 7, daeth yn amlwg fod gwahaniaeth barn sylfaenol rhwng LIC a CyG am bwy sy'n gyfrifol am fonitro gweithrediad y safonau iaith. O safbwynt hyfforddiant iaith, roedd LIC o'r farn glir mai CDCG fyddai'n cynnig arweiniad i gyrff cyhoeddus ac mai CyG fyddai'n monitro. Roedd CyG ar y llaw arall o'r farn mai'r sefydliadau eu hunain fyddai'n monitro. Yn ogystal, roedd LIC a CyG yn gweld bod rôl gan CDCG i fonitro agweddau fel gwerth am arian a'r ddarpariaeth hyfforddiant ei hun ond roedd CDCG yn amheus o natur y cyfrifoldeb hwn. Er yr anghytundeb hwn, roedd LIC a CyG yn gytûn bod angen i'r gweithle gymryd hyfforddiant iaith o ddifrif, felly mae hyn yn cynnig cyfle amserol i ymchwilio i hyfforddiant iaith ar ddechrau oes y safonau iaith ac i effeithiolrwydd y drefn fonitro gysylltiedig. Gellid edrych ar hyn ar lefel draws-sefydliadol, gan ystyried sut y gallai CDCG, y darparwyr hyfforddiant, y gweithle a CyG (safonau iaith) gydweithio er mwyn sicrhau hyfforddiant effeithiol ac effeithlon ar gyfer y gweithle. Heb unrhyw ymyraethau i'r dulliau cyfredol ac arfaethedig o weithio, cynigir (o dystiolaeth y traethawd hwn) y bydd elfen o gyd-daro o safbwynt monitro cydymffurfiaid â'r safonau iaith. Gallai'r elfen hon fod yn ganolbwynt ymchwil pellach gan roi sylw hefyd i effaith hynny ar agweddau meintiol ac ansoddol hyfforddiant iaith o fewn y gweithleoedd sy'n destun y safonau, ac i'r graddau mae'r safonau sy'n berthnasol i hyfforddiant iaith yn addas i bwrpas.

Fel rhan o hyn mae lle i fesur a wireddir barn CyG bod tro ar fyd o fewn y gweithleoedd a bod y gweithleoedd eu hunain eisiau gweld Cymreigio'r gweithlu oherwydd eu bod eisiau medru gwasanaethu'r cyhoedd yn ddwyieithog. Yr awgrym clir a gafwyd gan CyG oedd bod hyn yn digwydd yn organig o fewn y gweithleoedd a bod agwedd fwy cadarnhaol tuag at y Gymraeg yn tyfu. Mae hwn yn faes ymchwil ynddo'i hun, ond o safbwynt hyfforddiant iaith, mae'n cynnig maes lle gellid gwneud gwaith cymharol gan fesur cynnydd dros gyfnod o amser.

Ar ddechrau'r traethawd hwn (Pennod 1) ceir cyfeiriad at y ffaith nad oedd yr asiantaethau darparu cyrsiau CiO yn destun sylw yn yr astudiaeth hon, er eu bod yn gyrff arbenigol allweddol, a hynny am amrywiol resymau dilys a nodir. Fodd bynnag, nodwyd y byddai swyddogaethau a gweithgareddau'r asiantaethau hyn, e.e. y cyn-Ganolfannau rhanbarthol a'r 11 darparwr cyfredol, yn teilyngu sylw ymchwil a fyddai'n gwerthuso'r graddau y maent hwythau wedi ymateb yn flaengar ac effeithiol i'w cylchoedd gorchwyl ac i gyfarwyddyd

iddynt ar lefel macro. Tybir y byddai hyn yn ychwanegu at y gronfa bwysig o wybodaeth a thystiolaeth gadarn a allasai gefnogi datblygiadau strategol CDCG.

Gan fod y traethawd hwn wedi canfod a dadansoddi sefyllfa cynllunio hyfforddiant iaith i oedolion yn y gweithle yng Nghymru, diddorol a buddiol (i faes cynllunio hyfforddiant iaith yng Nghymru) fyddai canfod beth yw profiadau cynllunwyr hyfforddiant iaith mewn gwledydd eraill. Cynigir y gellid cynnal astudiaeth gymharol o sut mae'r elfennau rheoli hyfforddiant iaith yn cael eu gweithredu mewn rhanbarthau neu wledydd eraill (e.e. Nouveau Brunswick, Gwlad y Basg, Catalunya), lle mae cynllunio adfywio ieithyddol cymharol neu led-gymharol ar waith.

Un thema amlwg, a gododd yn y thesis hwn, lle gwelwyd bod angen ymchwil pellach oedd ym maes cefnogaeth allgyrsiol i ddysgwyr. Ar hyn o bryd, mae'r CDCG yn disgwyl i ddarparwyr cyrsiau drefnu nifer benodol o weithgareddau allgyrsiol yn flynyddol ymhob rhan o Gymru. Ochr yn ochr â hyn mae canfyddiadau'r ymchwil hwn sy'n codi amheuaeth am allu dysgwyr i fynychu digwyddiadau allgyrsiol rheolaidd oherwydd diffyg amser. Credir fod lle i ymchwilio'n drylwyr i'r maes hwn gan ystyried hefyd, fel yr awgrymwyd yn y traethawd hwn, a oes lle i ddefnyddio technoleg i ryw raddau er mwyn hwyluso defnydd allgyrsiol, ac os felly, ym mha ffordd? Pwysigrwyd yr ymchwil hwn ydy y byddai'n fodd o arwain polisi'r CDCG ar y pwnc mewn ffordd wrthrychol ac yn seiliedig ar dystiolaeth.

Nid yw'r rhesymau dros ddysgu iaith yn syml nac yn ddu a gwyn; ac fel arfer, mae cyfuniad o resymau dros ddysgu'r Gymraeg (e.e. gwaith, teulu, cymdeithasol, hunaniaeth). Yn wyneb y ffaith fod mwyafrif staff gweithleoedd yn dysgu oherwydd eu dymuniad neu ddyhead personol, mae'n codi cwestiwn diddorol ond cymhleth ynghylch cyfrifoldeb y gweithle i fuddsoddi mewn hyfforddiant iaith, yn arbennig yn wyneb y rheolaeth lac a welwyd ar fonitro cynnydd a chymhwyso'r dysgu i'r gweithle. Byddai hwn yn faes ymchwil a fyddai'n pricio'r cwestiwn am gyfrifoldebau moesol a chymdeithasol ehangach y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Yn olaf, fel y crybwyllwyd uchod yn fyr, mae lle i gynnal prosiect ymchwil byr i edrych ar y cwestiwn o deilwra cyrsiau ai peidio. Yn sylfaenol, gallasai'r prosiect hwn edrych ar y gwerth

addysgol o deilwra o ystyried y buddsoddiad ariannol cysylltiedig, gan gywain barn cyfranddeiliaid allweddol fel arbenigwyr CiO, cyflogwyr a'r dysgwyr eu hunain.

Argymhellion

Ar sail y canfyddiadau uchod, cynigir yr argymhellion canlynol fel modd o ddechrau rhoi sylw i'r prif wendidau a welwyd ym maes hyfforddiant iaith Gymraeg.

Argymhellion ar gyfer Gweithleoedd

1. Cyn dechrau ar y gwaith cynllunio, dylai gweithleoedd fod yn glir ynghylch y rhesymau strategol dros fuddsoddi mewn hyfforddiant iaith a bod yn gwbl glir ynghylch y defnydd a fydd yn cael ei wneud o'r sgiliau iaith
2. Fel cam cyntaf yn y broses o drefnu hyfforddiant iaith, ac er mwyn defnyddio cyllid yn y modd mwyaf effeithiol, dylai gweithleoedd adnabod lle mae'r bylchau sgiliau a thargedu hyfforddiant i'r staff perthnasol sydd fwyaf angen hyfforddiant am resymau proffesiynol, gan hwyluso cynnig gwasanaeth dwyieithog effeithiol i'r cyhoedd. Os yw cyllid yn caniatáu, gellir hefyd gefnogi staff sy'n dymuno dysgu ond lle nad ydy'r achos busnes mor gryf e.e. staff nad ydynt yn rheng flaen, neu staff mewn swyddfa lle mae eisoes digon o staff Cymraeg i ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd
3. Sicrhau bod darpar ddysgwyr o fewn y gweithlu yn gwbl glir ynghylch goblygiadau amser ac ymroddiad wrth ddysgu'r Gymraeg, a bod opsiynau o ran dwyster cyrsiau yn gwbl glir iddynt
4. O fod wedi sefydlu bod angen strategol am yr hyfforddiant, dylai gweithleoedd sicrhau bod yr hyfforddiant yn rhan greiddiol o ddatblygiad proffesiynol y staff dan sylw a'u bod felly'n derbyn yr hyfforddiant am ddim ac yn cael eu rhyddhau yn ystod oriau gwaith i ddilyn cwrs neu becyn o gyrsiau yn ôl yr angen
5. Mae angen i weithleoedd drafod eu disgwyliadau gyda'r darparwyr cyrsiau yn ystod y cyfnod cynllunio er mwyn sicrhau bod natur y cwrs e.e. a ydyw wedi ei deilwra ar gyfer maes neu wasanaeth penodol, yn ateb gofynion y gweithle
6. Dylai gweithleoedd ystyried pa batrwm o gyrsiau (e.e. nifer yr oriau, dwyster, blociau etc) fyddai'n addas ac yn gweddu i natur y gweithle (e.e. a yw'r oriau gwaith yn 9-5 neu'n batrwm shifftiau). Fel rhan o hyn, at ei gilydd, dylid ystyried dwysáu'r cyrsiau a drefnir ar gyfer staff er mwyn gwella morâl a hyder staff i ddysgu Cymraeg o fewn

cyfnod rhesymol, ond hefyd er mwyn sicrhau bod y cyflogwr yn cael gwerth am arian (e.e. trwy grynhoi'r buddsoddiad ariannol a dynol mewn cyfnod byr er mwyn manteisio ar y sgiliau ieithyddol dros gyfnod hwy). Dylai gweithleoedd ystyried dwysáu'r dysgu / cynyddu oriau cyswllt trwy ddefnyddio cyrsiau atodol e.e. cyrsiau preswyl, ysgolion haf, neu gyrsiau adolygu. Dylid hefyd edrych ar ddefnydd technoleg er mwyn hwyluso dysgu, ymarfer neu adolygu am gyfnodau byrion (e.e. 10 munud ar y tro) ond rheolaidd e.e. Apiau pwrpasol neu adnoddau ar-lein y mae modd eu defnyddio ar declynnau symudol

7. Dylid gwneud trefniadau gyda'r darparwr dysgu er mwyn trefnu bod y tiwtor ar gael (o fewn trefn i'w chytuno arni e.e. hanner awr penodol bob dydd) i gefnogi'r dysgwyr gydag unrhyw faterion sy'n codi y tu allan i'r wers neu os collwyd gwers
8. Mae'n allweddol bod y gweithle yn sefydlu nod clir a mesuradwy, ar lefel unigolyn, ar gyfer yr hyfforddiant a drefnir, a hynny er mwyn sicrhau bod yr hyfforddiant yn ateb gofynion penodol y cyflogai a'r cyflogwr, ac fel bod allbwn mesuradwy ar ddiwedd yr hyfforddiant a drefnwyd
9. Mae angen i reolwyr gymryd cyfrifoldeb am fonitro cynnydd eu staff yn rheolaidd yn erbyn y nodau a osodwyd, gan ddarparu cefnogaeth fel bo'r angen i hwyluso hynny. (Mae hyn yn arbennig o berthnasol yn achos staff di-Gymraeg a benodir gydag amod i ddysgu'r Gymraeg). Dylai rheolwyr sicrhau fod y gefnogaeth a roddir i ddatblygu sgiliau Cymraeg yn cael ei chynnig yn yr un modd ag yr ymdrinnir ag unrhyw faes datblygu arall yn y gweithle (boed yn gymhwyster galwedigaethol proffesiynol neu'n sgiliau hanfodol eraill fel TG). Yn ogystal â sicrhau cefnogaeth briodol i'r aelod staff, mae hyn hefyd yn helpu i sicrhau bod y gweithle yn cael gwerth am arian am ei fuddsoddiad
10. Mae angen i benaethiaid neu dimau rheoli sefydliadau sy'n trefnu hyfforddiant iaith i'w staff wneud hynny fel rhan o ymroddiad strategol sefydliadol diffuant lle gwelir rheswm busnes clir dros y buddsoddiad. Mae'n rhaid hefyd i'w harweiniad olygu bod pob elfen o hyfforddiant iaith yn datblygu'n rhan o ethos neu ddiwylliant y sefydliad
11. Dylai gweithleoedd gyflwyno mesurau i sicrhau bod staff sy'n derbyn hyfforddiant iaith yn cymhwyso'r hyn a ddysgir i'r gweithle. Mae angen i'r cyflogwr osod disgwyliadau ar y dysgwyr i ddefnyddio'u Cymraeg wrth iddynt ennill y sgiliau priodol

(yn hytrach nag ar ddiwedd y broses, os o gwbl), a bod hynny'n digwydd fel rhan o'u gwaith beunyddiol

12. Sefydlu trefniadau a datblygu diwylliant o fewn y gweithle i gefnogi dysgwyr i ddefnyddio eu Cymraeg yn anffurfiol, a hynny ar ddwy lefel: (i) trwy gynnig mwy o gymorth anffurfiol gan y Tiwtor, a (ii) trwy gynnig hyfforddiant i staff sy'n rhugl eu Cymraeg ynghylch sut i gefnogi dysgwyr. (Gellir gwneud hyn e.e. trwy roi sylw i amodau cyflogi, datblygu strategaethau Cymreigio'r gweithle, cynlluniau mentora)
13. Dylid penodi Mentor neu Bencampwr ffurfiol i bob dysgwr. Prif ddiben y penodiad fyddai sicrhau bod siaradwr Cymraeg da / rhugl, sy'n gweithio yn yr un swyddfa / lleoliad â'r dysgwr yn siarad Cymraeg gyda'r dysgwr. Byddai angen cytuno ar delerau'r trefniant ymlaen llaw a byddai hynny'n dibynnu ar allu'r dysgwr e.e. un pegwn fyddai sgwrsio'n anffurfiol am 10 munud amser paned, a'r pegwn arall fyddai defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfod ffurfiol am hanner awr. Mantais hyn yw cefnogi'r dysgwr yn y gwaith a'i helpu i gymhwyso'r hyn a ddysgwyd i'r gweithle, ond mae hyn hefyd yn addysgu gweddill y swyddfa / lleoliad am bwysigrwydd cefnogi dysgwyr, ac yn wir sut i'w cefnogi. Byddai hyn hefyd yn gwneud defnyddio'r Gymraeg yn fwy naturiol yn y gweithle. Yn dibynnu ar amgylchiadau'r gweithlu (e.e. lle mae nifer o siaradwyr Cymraeg mewn lleoliad neu weithle penodol) dylid ystyried cynnig hyfforddiant ymwybyddiaeth i staff sy'n siarad Cymraeg er mwyn eu gwneud yn ymwybodol o'r ffordd orau i gefnogi dysgwyr. Yn y cyd-destun o normaleiddio defnydd y Gymraeg mewn gweithle, neu o leiaf mewn rhan o weithle, gellid ystyried ymgorffori model *Eusle* yng Ngwlad y Basg, sef model lle mae ymgais fwriadol i newid ymddygiad ieithyddol y gweithlu ac arferion defnydd y Fasgeg trwy ddefnyddio gwirfoddolwyr i ddefnyddio'r iaith honno gyda chydweithwyr. Arsylwir defnydd iaith staff, gan fesur lefel eu defnydd o'r Fasgeg cynt, yn ystod yr ymarferiad, ac ar ôl gorffen yr ymarferiad, gan werthuso effaith yr ymyrraeth. Dengys addasiad o'r model hwn sydd wedi ei beilota ym Mhrifysgol Bangor (Williams, 2018) fod modd cymhwyso'r syniad hwn yn llwyddiannus i gyd-destun gweithle dwyieithog yng Nghymru
14. Dylai gweithleoedd ymgynghori gyda'u staff sy'n dysgu er mwyn canfod sut fath o gefnogaeth allgyrsiol yn y gwaith a fyddai'n apelio iddynt a sut fath fyddai'n ymarferol i'w chynnal, gyda golwg wedyn ar gynnig rhaglen ddysgu anffurfiol

rheolaidd i'r staff. Dylid bod yn ymwybodol o amrywiaeth gofynion yn ôl lefel y dysgwyr.

Argymhellion ar gyfer CyG, CDCG a LIC

1. Dylai CDCG ystyried cyhoeddi arweiniad i weithleoedd ar arfer da wrth gynllunio a rheoli hyfforddiant iaith yn y gweithle, gan seilio'r ddogfen ar yr hyn a gafwyd yn *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog* (Cwmni Iaith, 2006)
2. Dylai LIC gynnig arweiniad cenedlaethol i weithleoedd sector cyhoeddus eraill trwy weithredu cynllun hyfforddiant iaith strategol a dwys ar gyfer staff penodol fel bod modd i LIC a chyrrff cysylltiol eraill fel CyG a CDCG ei ddefnyddio fel model o'r hyn sy'n ddisgwyliedig ac yn bosibl
3. Mae angen deialog rhwng LIC, CyG a CDCG ynghylch swyddogaethau pob un wrth reoli hyfforddiant iaith er mwyn cytuno ar natur y cyfrifoldeb ac er mwyn osgoi dyblygu / disgyn rhwng dwy stôl
4. Gan fod pwyslais CyG ar weld gweithleoedd yn monitro gweithrediad y safonau eu hunain, dylid adolygu natur yr adroddiadau monitro. Cynigir y dylid symud at fodel o hunan-arfarnu blynyddol a fyddai'n werthusol ac yn cynnig tystiolaeth ansoddol yn ogystal â meintiol am yr hyn a gynhwysir. Byddai hyn yn arwain at drefn gynllunio fwriadus ar gyfer yr hyfforddiant; dogfennau CAMPUS; a thargedau a nodau a fyddai'n arwain at gynnydd. Byddai hefyd yn amlygu sut i adeiladu ar gryfderau a sut i roi sylw i wendidau. Mantais hyn fyddai creu dogfen fyw a fyddai'n arf rheolaethol defnyddiol i'r gweithle
5. Ar sail creu adroddiadau hunan-arfarnu (yn 4. uchod) cynigir y dylai CyG ystyried gweithredu model arolwg (tebyg i Estyn neu Archwiliad Ariannol) gan ddefnyddio'r adroddiad hunan-arfarnu fel sail i hynny. Byddai angen datblygu arbenigedd o fewn gweithlu CyG i wneud hyn ond awgrymir y byddai'n cynhyrchu data mwy ystyrlon a defnyddiol, yn arwain at ddatblygiad cadarnhaol y maes, ac yn cynnig gwell gwerth am arian i CyG ac i'r gweithleoedd
6. Dylai CyG a CDCG gydweithio'n ffurfiol er mwyn rhannu gwybodaeth (arfer da, pryderon, anghenion) am yr hyn sy'n digwydd mewn gweithleoedd o safbwynt hyfforddiant iaith. Byddai hyn yn cyfoethogi dealltwriaeth y ddau gorff am yr hyn sy'n digwydd yn y gweithle ac yn fodd parhaus o hwyluso gwelliannau

7. Dylai CDCG ystyried cynnal ymgynghoriad eang gyda chyfranddeiliaid perthnasol (cyflogwyr, darparwyr cyrsiau CiO, CyG a LIC) gyda golwg ar gyhoeddi arweiniad neu god ymarfer i weithleoedd ar ddwy agwedd, sef:

- defnydd y Gymraeg ymysg dysgwyr gyda chydweithwyr Cymraeg, gan roi sylw penodol i ddatblygiad y sgiliau ysgrifenedig a mwy ffurfiol yn ogystal â'r llafar ac anffurfiol
- Cymhwyso'r hyn a ddysgir ar gyrsiau i waith dydd i ddydd yn y gweithle.

Cloi

I gloi, mae'n briodol ac yn rhesymol nodi fod cyfundrefn hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus yng ngogledd Cymru, yn gyffredinol, yn fecanwaith gwallus o safbwynt rheolaeth strategol y gweithleoedd arno. Ym mwyafrif yr achosion a astudiwyd, golygai hyn ddiffygion amlwg yn y tair prif elfen, sef y cynllunio, y darparu a'r cymhwyso. Gan nad oes rheswm busnes amlwg am y sefyllfa hon, gellir ond tybio fod y sefyllfa'n bodoli i raddau helaeth oherwydd cyfuniad o ofynion CIG a'r awydd gwleidyddol i gael eu gweld yn cefnogi'r Gymraeg.

Er yr eithriadau a welwyd i'r norm hwn, mae'n bur amlwg fod angen arweiniad cadarn ar gyflogwyr ar y ffordd ymlaen. Trafodwyd rôl a safbwyntiau'r 'rheoleiddwyr' dros gyfnod o flynyddoedd yn y traethawd hwn a chyda'r safonau iaith yn dechrau cael eu gweithredu, mae'n bwysig mesur effaith y drefn hon ar hyfforddiant iaith, yn arbennig oherwydd y gwahaniaeth barn sy'n bodoli rhwng CyG a LIC o safbwynt monitro eu gweithrediad. Mae gwir gyfle i CDCG gyda chynlluniau fel *Cymraeg Gwaith* i ymestyn eu dylanwad yn uniongyrchol ar weithleoedd, ac yn anuniongyrchol trwy gyfrwng CyG a LIC.

Prif neges y gwaith hwn yw bod ffaeiddau amlwg wedi bod ers blynyddoedd yn rheolaeth sefydliadau o'r hyfforddiant iaith i'w staff, ond gyda newidiadau strwythurol a chyfreithiol i'r Gymraeg a hyfforddiant Cymraeg yn y cyfnod diweddaraf mae cyfle i roi sylw i hyn ac i ddefnyddio'r newidiadau fel cyfrwng i gynnal ymchwil pellach yn y maes hwn.

ATODIAD 1

Holiadur drwy'r post i gyrff cyhoeddus – Casglu Data Cychwynnol

AROLWG
HYFFORDDIANT CYMRAEG
YN Y GWEITHLE

Atebwch y cwestiynau canlynol mor gywir ac onest ag y medrwch chi.

Ticiwch y blychau priodol os gwelwch chi'n dda. Does dim atebion cywir neu anghywir

Bydd pob ateb yn cael ei drin yn gwbl gyfrinachol

Cefndir Strategol

1. Oes gan eich sefydliad Gynllun Iaith?	Oes	1
	Nag oes	2
	Ddim yn gwybod	3
2. Oes gan eich sefydliad Strategaeth Sgiliau Staff?	Oes	1
	Nag oes	2
	Ddim yn gwybod	3
3. Oes gan eich sefydliad Gynllun Hyfforddiant Cymraeg i Staff?	Oes	1
	Nag oes	2
	Ddim yn gwybod	3

Cefndir Cynllunio

4. Faint yw eich cyllideb hyfforddiant Cymraeg blynyddol?

Llai na £1,000	£1,000 - £1,999	£2,000 - £4,999	£5,000 - £9,999	£10,000 neu fwy
	2	3	4	5

5. Oeddech chi'n ymwybodol ei bod hi'n cymryd tua 300 awr o hyfforddiant i rywun ddysgu i lefel lle fedran nhw gynnal sgwrs gyffredinol yn y Gymraeg?

Oeddwn, roeddwn i'n ymwybodol o hyn	1
Roedd gen i syniad go lew ei bod yn cymryd dipyn o ymroddiad	2
Nag oeddwn, doedd gen i ddim syniad	3
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

6. Ar gais pwy mae staff eich sefydliad yn dilyn cyrsiau Cymraeg?

Yr aelod staff ei hun	1
Y rheolwr llinell	2
Yr adran	3
Mae'n un o ofynion y swydd	4
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

7. Pwy sy'n penderfynu pa staff fydd yn dilyn cyrsiau Cymraeg?

Pennaeth y sefydliad	1
Adnoddau Dynol	2
Pennaeth Adran	3
Rheolwr Llinell	4
Yr aelod staff ei hun	5
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

8. Ydy hyfforddiant dysgu Cymraeg i staff yn deillio o'r broses werthuso ffurfiol?

Ydy	1
Nac ydy	2

9. A oes nod dysgu penodol (Cynllun Dysgu Unigol) yn cael ei roi i staff cyn dechrau eu cyrsiau?

Oes	1
Nag oes	2

10. Sut fyddwch chi'n dewis darparwr cyrsiau / derbyn cyngor am gyrsiau?

Eich 'Swyddog Iaith' mewnol	1
Mae gennych chi Diwtor mewnol	2
Cysylltu â Thiwtor preifat	3
Cysylltu â Chanolfan Cymraeg i Oedolion Gogledd Cymru	4
Cysylltu â Phrifysgol Bangor	5
Cysylltu â'r Coleg Addysg Bellach lleol	6
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

11. Sut fyddwch chi'n penderfynu pa gwrs sydd ei angen ar y staff?

Rhoi manyleb fanwl i ddarparwr o'r hyfforddiant sydd ei angen	1
Nodi'r anghenion sylfaenol wrth ddarparwr	2
Gofyn i'r Tiwtor adnabod yr anghenion	3
Trefnu i'r dysgwyr fynd ar gwrs sydd wedi ei hysbysebu	4
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

12. Sut mae cynnydd staff yn cael ei fesur?

Adroddiadau gan y Tiwtor	1
Adroddiadau gan y Swyddog Hyfforddi mewnol	2
Nid yw'n cael ei fesur yn ffurfiol	3
Arall (nodwch os gwelwch yn dda)	

13. Ydy'r Tîm Rheoli / Adran Adnoddau Dynol yn gwerthuso llwyddiant a chost yr hyfforddiant yn flynyddol?

Ydynt, yn ffurfiol	1
Ydynt, yn anffurfiol	2
Nac ydynt	3

Trefniadau Ymarferol

14. Ydych chi'n rhyddhau staff i ddilyn cyrsiau dysgu Cymraeg?

Ydym, ar gyfer amser y cwrs i gyd	1
Ydym, ar gyfer rhan o amser y cwrs	2
Nac ydym, mae staff yn dysgu yn eu hamser eu hunain	3

15. Ydych chi'n mynnu bod staff yn mynychu pob gwers?

Ydym	1
Ydym, cyn belled nad oes mater brys sydd angen sylw yn codi	2
Nac ydym, mae staff yn mynychu fel y medran nhw	3
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

16. Ydych chi'n talu costau cyrsiau dysgu Cymraeg eich staff?

Ydym, yn gyfan gwbl	1
Ydym, yn rhannol	2
Nac ydym, mae staff yn talu eu hunain	3

17. Lle mae eich staff yn derbyn eu hyfforddiant?

Yn y gweithle ei hun	1
Trwy ymuno â chwrs cyhoeddus gan ddarparwr lleol	2
Cyfuniad o'r ddau	3

18. A fyddai diddordeb gennych chi mewn trefnu hyfforddiant ar y cyd gyda gweithle arall?

Byddai	1
Na fyddai	2
Ansicr	3

19. Ydy cael cwrs wedi ei achredu / sy'n arwain at gymhwyster, yn ystyriaeth bwysig i'ch sefydliad chi wrth ddewis cwrs?

Ydy	1
Nac ydy	2

20. Oes disgwyliadau ffurfiol bod y dysgwyr yn defnyddio'r Gymraeg a ddysgir yn y gwaith?

Oes, fel y medran nhw	1
Oes, yn dilyn cyflawni nodau penodol	2
Nag oes	3
Arall (nodwch os gwelwch chi'n dda)	

Cefnogaeth i Ddysgwyr

21. A oes system fentora gennych chi ar gyfer dysgwyr?

Oes	1
Nag oes	2

22. Ydy eich dysgwyr chi yn derbyn adnoddau ychwanegol e.e. CDau, adnoddau ar lein, gan eich gweithle i gefnogi eu dysgu?

Ydynt	1
Nac ydynt	2

23. Ydy eich sefydliad yn trefnu cyfleoedd i ddysgwyr ymarfer eu sgiliau Cymraeg yn anffurfiol y tu allan i'r gwaith?

Ydy	1
Nac ydy	2

24. Ydy siaradwyr Cymraeg eich gweithle yn cael gwybod yn ffurfiol pwy sy'n dysgu Cymraeg, fel y gallant eu cefnogi?

Ydynt	1
Nac ydynt	2

Amdanoch chi

25. Sector eich sefydliad (e.e. llywodraeth leol, iechyd) _____

26. Eich Swydd (y sawl sy'n llenwi'r holiadur) _____

27. Nifer o staff a gyflogir gennych chi

Hyd at 50	51 – 100	101 – 200	201 – 500	Dros 500
1	2	3	4	5

28. A fydddech chi'n fodlon i ni gysylltu â chi dros y ffôn i drafod rhai pynciau yn fanylach?

Buaswn	
Eich Enw:	
Eich Rhif Ffôn:	
Na fwaswn	

Diolch yn fawr i chi am eich amser a'ch trafferth wrth lenwi'r holiadur hwn.

**WELSH LANGUAGE TRAINING
IN THE WORKPLACE
SURVEY**

Please answer the following questions as accurately and honestly as possible.

Please tick the relevant boxes. There are no right or wrong answers.

Each question will be treated completely confidentially.

Strategic Background

1. Does your organisation have a Welsh Language Scheme?	Yes	1
	No	2
	Don't know	3

2. Does your organisation have a Staff Skills Strategy (for the Welsh language)?	Yes	1
	No	2
	Don't know	3

3. Does your organisation have a Welsh language Training Plan for staff?	Yes	1
	No	2
	Don't know	3

Planning Background

4. What is your annual Welsh language training budget?

Less than £1,000	£1,000 - £1,999	£2,000 - £4,999	£5,000 - £9,999	£10,000 or more
1	2	3	4	5

5. Were you aware that it takes approximately 300 hours of learning for someone to learn Welsh to a level where they can conduct a general conversation?

Yes, I was aware of this	1
I had a good idea that it takes quite a substantial commitment	2
No, I had no idea	3
Other (please note)	

6. Upon whose request would staff in your organisation enrol on a Welsh course?

The staff member him/herself	1
The line manager	2
The Department	3
It is a job requirement	4
Other (please note)	

7. Who decides which staff will enrol on Welsh courses?

Head of the organisation	1
Human Resources	2
Head of Department	3
Line Manager	4
The member of staff him/herself	5
Other (please note)	

8. Does Welsh language training for staff emanate from the formal staff appraisal process?

Yes	1
No	2

9. Are staff given a specific learning aim (Individual Learning Plan) before they start the course?

Yes	1
No	2

10. How do you choose course providers / obtain advice on courses?

Your internal 'Language Officer'	1
You have an internal Tutor	2
Contact a private Tutor	3
Contact the North Wales Welsh for Adults Centre	4
Contact Bangor University	5
Contact the local Further Education College	6
Other (please note)	

11. How do you decide which course the staff need?

Prepare a detailed specification for a provider of the training required	1
Give a provider the basic requirements	2
Ask the Tutor to identify the requirements	3
Arrange for learners to attend an advertised course	4
Other (please note)	

12. How is staff progress measured?

Report from the Tutor	1
Report from the internal Training Officer	2
It is not formally measured	3
Other (please note)	

13. Does the Management Team / Human Resources Department evaluate the success and cost of the training on an annual basis?

Yes, formally	1
Yes, informally	2
No	3

Practical Arrangements

14. Do you release staff to study on Welsh language classes?

Yes, for the whole of the course	1
Yes, for part of the course	2
No, staff learn in their own time	3

15. Do you insist that staff attend each lesson?

Yes	1
Yes, unless an urgent matter which requires attention arises	2
No, staff attend as and when they can	3
Other (please note)	

16. Do you pay for staff's Welsh language course costs?

Yes, the total cost	1
Yes, part of the costs	2
No, staff pay themselves	3

17. Where do your staff receive their training?

In the workplace itself	1
By joining a public course with a local provider	2
A combination of both	3

18. Would you be interested in jointly arranging training with another workplace?

Yes	1
No	2
Don't know	3

19. Is using an accredited course or one which leads to a qualification, an important consideration for your organisation when choosing a course?

Yes	1
No	2

20. Is there a formal expectation that learners use the Welsh that they learn in the workplace?

Yes, as and when they can	1
Yes, once they have achieved specific aims	2
No	3
Other (please note)	

Support for Learners

21. Do you have a mentoring system for learners?

Yes	1
No	2

22. Do your learners receive additional resources e.g. CDs, on-line resources, from your organisation, to support their learning?

Yes	1
No	2

23. Does your organisation arrange opportunities for learners to practise their Welsh skills informally outside the classroom?

Yes	1
No	2

24. Are Welsh speakers within your organisation formally made aware of who are learning Welsh, so that they can support them?

Yes	1
No	2

About you

25. Your organisation's sector (e.g. local govt., health) _____

26. Your post (person completing the questionnaire) _____

27. Number of staff employed by you

50 or less	51 – 100	101 – 200	201 – 500	Over 500
1	2	3	4	5

28. Would you be willing for us to contact you over the phone to discuss some issues in greater detail?

Yes	
Your name:	
Your Tel No:	
No	

Thank you very much for your time and trouble in filling in this questionnaire.

ATODIAD 2

**Holiadur ar gyfer cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn
gyda chyrff cyhoeddus – Casglu Data Pellach**

Holiadur ar gyfer cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn gyda chyrrff cyhoeddus a ymatebodd i'r holiadur cychwynnol

1. Sut mae eich sefydliad yn mynd ati i gynllunio hyfforddiant iaith?

- SSI
 - Oes gennych chi SSI - ga i gopi plis
 - Oes cynllun gweithredu – ga i gopi plis
 - Os NA, oes unrhyw bolisi ffurfiol ar hyfforddiant iaith
- Y broses ar lefel reolaethol
 - pwy sy'n penderfynu ar y polisi hyfforddi
 - pwy sy'n gyfrifol am drefnu
- Dewis staff
 - Sut mae dysgwyr yn cael eu dewis o blith y gweithlu, be ydy'r broses
 - A oes blaenoriaethu...ar ba sail
- Cyllid
 - Cyllideb ynta angehnion hyfforddi sy'n dod gynta
 - Oes cyllideb dysgu Cymraeg ynta rhan o gyllideb hyfforddi
 - Oes cyllideb canolog ynta adrannol
- Dewis cwrs
 - Sut penderfynir ar gwrs i'r staff
 - Os ydyw'n gwrs blasu / cyfarch, pam ddim cwrs prif ffrwd
 - Cwrs prif ffrwd ynta cwrs wedi ei deilwra ynta arall
 - Ydy'r cwrs yn cael ei gymhwyso i'r gweithle. Ar ba sail y gwneir penderfyniad
 - Pwy sy'n penderfynu pa amser o'r dydd a astudir
 - Sut mae darparwr yn cael ei ddewis
- Pwrpas yr hyfforddiant
 - Oes nod dysgu yn cael ei bennu i bob aelod o'r staff (A ⇔ Y)
 - Oes cynllun tymor hir ynta ar gyfer un cwrs yn unig
 - Beth ydy'r allbwn disgwylidig ar y diwedd. Oes yna un
- Faint o hyfforddiant sydd ei angen
 - Ydy hyn yn cael ei asesu ar y dechrau
 - Oes cynllunio hir-dymor (A ⇔ Y)
 - I ba raddau y mae hyn yn dylanwadu ar natur y cwrs a ddewisir
 - Sut mae dilyniant yn cael ei gynllunio / drefnu

- Lleoliad y dysgu
 - Mewnol ta allanol
 - Ydy o'n ddewisol i'r dysgwr
 - Sut y penderfynir ar hyn
2. Sut mae Bwrdd yr iaith yn monitro eich hyfforddiant iaith?
- A oes dibyniaeth ar eich adroddiad monitro chi
 - A oes unrhyw ymholiadau penodol am hyfforddiant iaith
3. Sut ydach chi'n monitro'r hyfforddiant?
- Sut mae cynnydd y staff yn cael ei fesur
 - Adroddiadau cynnydd gan y tiwtor
 - Asesiad gan AD neu'r Swyddog Iaith
 - Rheolwr llinell
 - Ffurfiol / anffurfiol
 - Cymhwyso'r hyfforddiant i'r gweithle
 - Sut
 - Beth ydy disgwyliadau'r cyflogwr / rheolwr llinell
 - Oes digwyl i'r dysgwr ddefnyddio'r Gymraeg yn raddol / o gwbl
 - Swyddi hanfodol – pa mor gyflym mae disgwyl i'r cymhwyso ddigwydd
 - Oes gofynion dysgu'r Gymraeg o ran y swydd
4. Cefnogaeth i ddysgu
- Amser o'r gwaith
 - Talu am gyrsiau
 - Monitro presenoldeb
5. Ydy derbyn cymhwyster neu achrediau yn nod gan y cyflogwr i'w staff
- Pam fyddai achrediad neu gymhwyster yn bwysig
 - Ydy ennill sgiliau llafar yn bwysicach
 - Beth sydd bwysicaf i'r cyflogwr fel nod
6. Sut mae'r cyflogwr yn cefnogi staff yn y gweithle?
- Mentor / 'buddy'
 - Cefnogaeth staff Cymraeg yn ffurfiol / anffurfiol
 - Gweithgareddau dysgu anffurfiol
 - Cyfeiriadur siaradwyr Cymraeg

ATODIAD 3

Holiadur ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gydag uwch swyddog ByIG

Cefndir

Rwyf yn y broses o gynnal gwaith maes ar gyfer ymchwil tuag at ddoethuriaeth (gyda Phrifysgol Caerdydd) ar y testun *Rheolaeth Strategol o Strategaethau Sgiliau Iaith*. Fel rhan o'r gwaith hwn, rwyf wedi cynnal astudiaeth o bolisiau a gweithdrefnau hyfforddiant Cymraeg i weithlu sampl o gyrff cyhoeddus yn y gogledd. Er mwyn sicrhau barn gytbwys, hoffwn dderbyn sylwadau, barn a safbwynt Bwrdd yr Iaith Gymraeg i rai o ganfyddiadau'r astudiaeth hon. Buaswn i'n dra diolchgar felly, pe byddech chi cystal ag ateb yr holiadur sydd ynghlwm.

[DS – Defnyddiwyd y cwestiynau isod yn wreiddiol ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gydag uwchswyddog o ByIG. Ychwanegwyd y paragraff rhagarweiniol uchod er mwyn anfon yr holiadur at yr uwch-swyddog yn ddiweddarach er mwyn hwyluso derbyn mewnbwn cydweithwyr ac ymateb yn ysgrifenedig]

Ymholiadau i Fwrdd yr Iaith Gymraeg

1. Bydd cyrff cyhoeddus yn cyflwyno gwybodaeth amrywiol i chi am staff sy'n dysgu'r Gymraeg, ond ymddengys mai'r hyn a ddisgwylir gan y Bwrdd yw gwybodaeth am niferoedd y dysgwyr o blith y gweithlu a pha lefel mae'r rheiny wedi cyrraedd (DIG4).
 - (a) Ydy hwn yn ddehongliad cywir? YDY / NAC YDY. Os nad ydy o, a wnewch chi ymhelaethu os gwelwch chi'n dda?

- (b) Beth ydy nod y Bwrdd wrth gasglu'r wybodaeth benodol yma yn hytrach nag unrhyw wybodaeth arall am hyfforddiant iaith?

- (c) Sut mae'r wybodaeth hon yn cael ei defnyddio gan y Bwrdd er mwyn monitro hyfforddiant iaith staff?

(ch) Ydy'r Bwrdd yn gofyn am wybodaeth ansoddol yn ogystal?

(d) Ydy'r Bwrdd yn hyrwyddo arfer da (e.e. system Heddlu Gogledd Cymru yn hytrach na dysgu cwbl wirfoddol), ac os felly, sut?

2. Beth ydy barn y Bwrdd am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus yn gyffredinol, gan ystyried y canlynol yn benodol:

(a) Y broses o ddewis a blaenoriaethu staff i ddysgu Cymraeg

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(b) Y broses o ddewis cwrs pwrpasol i ateb gofynion hyfforddi staff

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(c) Y drefn o lunio cynllun hyfforddiant cyfansawdd, hir-dymor

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(ch) Y broses o adnabod allbynnau hyfforddi mesuradwy a chlir

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(d) Y broses o fonitro cynnydd dysgwyr

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(dd) Y drefn o gymhwyso'r hyfforddiant a defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

(e) Y drefn o gefnogi dysgwyr o fewn y gweithle

Da iawn	Da	Boddhaol	Gwael	Gwael iawn

Sylwadau i gefnogi'r farn -

ATODIAD 4

**Atodlen gyfweld ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gyda
Phrif Weithredwr ByIG**

CYFWELIAD GYDA PHRIF WEITHREDWR, BWRDD YR IAITH GYMRAEG
7 Ebrill 2011

Nodiadau Cefndirol i'r Prif Weithredwr

Mae'r wybodaeth gefndirol isod yn deillio o dair ffynhonell:

1. Data meintiol trwy holiadur gan sampl o 48 (allan o 108 a dderbyniodd holiadur) o gyrrff cyhoeddus yng ngogledd Cymru
2. Data ansoddol o gyfweiliadau lled-strwythuredig gyda 12 o'r 48 sefydliad a ymatebodd i'r arolwg yn 1. Uchod
3. Data ansoddol o gyfarfod yn rhannol, ond o holiadur yn bennaf, a lenwyd gan dîm Cynlluniau Iaith y Bwrdd

Cwestiynau yn deillio o'r dadnoddad o'r wybodaeth gefndirol, i'w trafod

1. Mae'r Bwrdd, yn ei Orolwg o Adroddiadau Monitro Blynyddol (2008/09) yn cydnabod nad "yw data moel yn medru amlygu llwyddiant hyfforddiant...felly dylai awdurdodau roi ystyriaeth i ddulliau eraill o egluro dilyniant a chynnydd". Nodir hefyd y dylid monitro traweffaith y cyrsiau. Gan mai argymhellion neu arweiniad sydd yma, a chan na chafwyd unrhyw dystiolaeth gan y sampl fod y math hwn o wybodaeth yn cael ei geisio'n benodol gan y Bwrdd, ai teg yw dweud nad yw traweffaith hyfforddiant iaith yn cael ei fesur?
2. Os ydyw'n osodiad annheg, ac os yw hyn bellach yn fater sy'n cael ei fonitro, byddai tystiolaeth i'r gwrthwyneb yn cael ei werthfawrogi. Yn ogystal, sut mae hyn yn ateb gofynion y canllawiau statudol ar baratoi cynllun iaith, ac yn rhoi sylw i'r elfen o gynllunio strategol sydd ynghlwm wrth y broses hyfforddi. Onid oes perygl i roi gormod o sylw i'r 'traweffaith' heb ystyried effeithiolrwydd y broses a gwerth am arian?
3. Yn wyneb yr uchod, beth yw gwerth Dangosydd yr Iaith Gymraeg 4, sef nifer a lelelau dysgwyr, fel dangosydd rheolaethol / ansawdd? Beth mae'r Bwrdd yn ceisio ei gyflawni trwy ddefnyddio'r dangosydd hwn?
4. Nododd y Bwrdd fod modd iddo gasglu gwybodaeth am hyfforddiant iaith o dair ffynhonnell, sef cwynion, gwaith annibynnol, ac adroddiadau monitro. Gan mai dim ond gwybodaeth am niferoedd dysgwyr a'u lefelau sydd wedi cael ei chasglu gan y Bwrdd, sut mae hyn yn rhoi unrhyw wybodaeth ystyrlon i'r Bwrdd fedru gwerthuso llwyddiant buddsoddiad cyrrff cyhoeddus mewn hyfforddiant iaith?
5. Yn y 'Gorolwg o reolaeth sgiliau dwyieithog: argraffiadau ac arfer da' a gynhaliwyd yn 2007, wrth edrych ar risgiau mewn perthynas â 'monitro lefel sgiliau, datblygiad a lleoliad staff', nodir "yn gyffredinol nid oes digon o gynllunio ac adrodd am lefelau sgiliau dwyieithog yn digwydd o fewn sefydliadau". Pa gamau mae'r Bwrdd wedi ei gymryd i unioni'r diffyg hwn o safbwynt hyfforddiant iaith yn benodol?

6. Gellid dadlau fod cyflwyno gwybodaeth feintiol yn bennaf yn fater o golli cyfle i gael gwybod am ansawdd y trefniadau hyfforddiant iaith. O ystyried fod y Bwrdd wedi cyhoeddi dogfen ragorol *Hyfforddiant Iaith yn y Gweithle: Canllawiau* (2001) a oedd yn mynd i fanylder am agweddau ar gynllunio hyfforddiant, onid oes colli cyfle yma i fonitro agweddau ansoddol yn ogystal (pwynt mae Cwmni Iaith yn ei wneud yn ei adroddiad i'r Bwrdd dan y teitl *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog*)?
7. Deellir fod ymarferiadau gwirio yn cael eu cynnal yn achlysurol i edrych ar rai elfennau o'r Cynlluniau Iaith e.e. trefniadau caffael neu gwynion. O ystyried y gwariant blynyddol ar hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus (byddai £1.0M, wedi ei seilio ar 100 corff cyhoeddus yn buddsoddi cyfartaledd o £10K y flwyddyn, yn swm ceidwadol), pam nad oes ymarferiad gwirio, arolygon / ymchwil neu asesiad risg wedi ei gynnal i edrych ar effeithiolrwydd hyfforddiant iaith, yn arbennig o ystyried effaith hyfforddiant effeithiol ar iaith weinyddol y sefydliad ac ar iaith y gwasanaeth cyhoeddus a gynigir?
8. Cyhoeddodd Hywel Jones yn 2007 ("The development of local language indicators") mai prin yw'r dystiolaeth ystadegol am effeithiolrwydd Cynlluniau Iaith i gynyddu'r cyfleoedd i siaradwyr y Gymraeg ddefnyddio'r iaith.
 - Awgrymaf fod yr un peth yn wir yn achos effeithiolrwydd y Cynlluniau Iaith i greu gweithlu gyda mwy o sgiliau ieithyddol yn y Gymraeg. A oes tystiolaeth i'r gwrthwyneb?
 - Disgwyliad Iaith Pawb oedd y byddai'r Bwrdd yn darparu asesiad ansoddol o Gynlluniau Iaith (gan y byddai ganddo fwy o allu i fonitro ac adolygu), a byddai hynny'n naturiol yn cynnwys hyfforddiant iaith. A ydyw'n deg dweud nad oes unrhyw asesu ansoddol o hyfforddiant iaith?
9. Yn adborth y Bwrdd i'r ymchwil hwn, nodwyd fod gan y Bwrdd amrediad eang o gyfrifoldebau o fewn y cynlluniau iaith, ac o ganlyniad mae'n rhaid i'r Bwrdd rhoi sylw iddynt oll. Awgrymaf felly fod y gwaith monitro, o reidrwydd, yn gyffredinol ei natur, ac mae'n amhosibl (oni chynhelir ymarferiad gwirio) monitro'r hyfforddiant iaith yn ystyrllon. O'r dystiolaeth a gasglwyd, nid yw hyfforddiant iaith yn bwnc trafod mewn cyfarfodydd adborth ychwaith. Yn wyneb hynny, oni ddylid ystyried modelau monitro gwahanol a phwrpasol?
10. Wrth ymdrin â 'Dysgu Cymraeg', mae canllawiau'r Bwrdd ar gyfer llunio Cynlluniau Iaith (1996) yn cyfeirio'n benodol at bwysigrwydd "cynllunio rhaglenni hyfforddiant yn ofalus". Onid oes anghysondeb yma lle bo canllaw statudol y Bwrdd yn mynnu cynllunio hyfforddiant pwrpasol ond lle nad yw'r Bwrdd ei hun yn monitro gweithrediad y canllaw?
11. Ni chyflwynodd y Bwrdd farn am ansawdd gwaith cynllunio hyfforddiant iaith, yn benodol felly o safbwynt:
 - y broses o ddewis a blaenoriaethu staff i ddysgu Cymraeg
 - y broses o ddewis cwrs pwrpasol i ateb gofynion hyfforddi staff
 - y drefn o lunio cynllun hyfforddiant cyfansawdd, hirdymor

- monitro cynnydd dysgwyr
- cymhwyso'r dysgu i'r gweithle
- cefnogi dysgwyr o fewn y gweithle

Pam nad ydych chi'n monitro hyn?

Yn ymateb gwreiddiol y Bwrdd nodwyd mai'r "traweffaith ar niferoedd siaradwyr Cymraeg ac ar ddarpariaeth gwasanaethau yw prif ddiddordeb y Bwrdd". Fel corff cyhoeddus, sut mae cyfiawnhau anwybyddu ansawdd a gwerth am arian, a chanolbwyntio'n llwyr ar ddata un dangosydd perfformiad?

Ydy hi'n deg dweud felly (yng nghyd-destun hyfforddiant iaith yn benodol), oherwydd nad yw gwaith monitro'r Bwrdd o'r Strategaethau Sgiliau Iaith yn ddigon manwl, nad ydy'r Bwrdd yn ymwybodol o sut mae eu canllawiau yn cael eu gweithredu na pha mor effeithiol yw cyrff cyhoeddus wrth wneud hynny?

Onid oes perygl felly i'r adroddiadau monitro (o safbwynt hyfforddiant iaith) fod yn ymarferiad papur di-bwrpas a bod DIG 4 yn bur ddi-ystyr o ran mesur a monitro effeithiolrwydd hyfforddiant iaith

12. Fyddai hi'n deg i awgrymu fod y Bwrdd wedi methu cyflawni dyhead iaith Pawb i raddau helaeth oherwydd:
 - Nid oes gan y Bwrdd wybodaeth ddigonol am ba weithdrefnau hyfforddiant iaith sydd ar waith nac am effeithiolrwydd y gwaith cynllunio
 - Er gwaethaf enghreifftiau da prin, nid yw'r Cynlluniau Iaith na'r SSI yn rhoi gwybodaeth ddigonol i'r Bwrdd werthuso effeithiolrwydd hyfforddiant iaith yn effeithiol
 - Oherwydd anallu'r Bwrdd i fonitro hyfforddiant iaith yn effeithiol, mae llawer iawn o fuddsoddiad aneffeithiol ym maes hyfforddiant iaith
13. Beth yw prif gasgliadau'r Bwrdd ynghylch data a gasglwyd dan DIG 4 yn y blynyddoedd diweddar, a pha ddefnydd strategol sydd wedi cael ei wneud o'r data hwn?
14. I ba raddau mae'r drefn a amlinellir uchod yn ganlyniad i ddiffyg capasiti, neu flaenoriaeth isel o blith holl agweddau monitro'r Bwrdd?
15. Pe byddech chi'n dechrau eto gyda'r broses o fonitro gweithrediad Cynlluniau Iaith, a fyddech chi'n newid eich dulliau o fonitro hyfforddiant iaith. Os byddech chi, sut?

Diolch yn fawr!

ATODIAD 5

Holiadur trwy ebost i staff a oedd yn dysgu Cymraeg mewn 3 sefydliad

**AROLWG
HYFFORDDIANT CYMRAEG
YN Y GWEITHLE**

Mae'r Arolwg hwn yn gysylltiedig â thraethawd PhD personol Ifor Gruffydd, sydd yn gweithio i'r Ganolfan Cymraeg i Oedolion ym Mhrifysgol Bangor. Bwriad Ifor, beth bynnag, ydy sicrhau y bydd gweithleoedd yn y sector cyhoeddus yn medru elwa o'r canlyniadau er mwyn gwella ei gwasanaeth dysgu Cymraeg i staff yn y dyfodol.

Dylai'r holiadur gymryd tua 15 munud i'w gwblhau

Atebwch y cwestiynau canlynol mor gywir ac onest ag y medrwch chi.

Ticiwch y blychau priodol os gwelwch chi'n dda. Does dim atebion cywir neu anghywir

Bydd pob ateb yn cael ei drin yn gwbl gyfrinachol

Cwestiynau Cefndir

Lefel presennol eich cwrs		Ers sawl blwyddyn ydych chi wedi dilyn cyrsiau Cymraeg efo'r Brifysgol
Mynediad (Dechrau Wlpan)		(peidiwch â chyfri unrhyw fylchau lle wnaethoch chi stopio dysgu!)
Sylfaen (Canol Wlpan)		
Canolradd (Pellach)		
Uwch		
Meistroli		
Hyfedredd		

Geirfa

cysylltiedig â	-	connected to
bwriad	-	intention
elwa	-	to benefit
canlyniadau	-	results, findings
gwblhau	-	to complete
blychau	-	boxes
priodol	-	appropriate
cyfrinachol	-	in confidence
cyfri(f)	-	to count

Cefndir Cynllunio

1. Pam dach chi'n dysgu Cymraeg fel aelod o staff y Brifysgol?

a	Amod Penodi yn y cytundeb gwaith	
b	Anogaeth gan y Brifysgol – nodwch gan bwy yn benodol:	
c	Fy nymuniad i (nodwch y rheswm os gwelwch chi'n dda)	
ch	Arall (nodwch y rheswm os gwelwch chi'n dda)	

2. Cyn dechrau'r cwrs, gaethoch chi unrhyw gyngor am:

a	Faint o amser mae'n gymryd i ddysgu iaith	
b	Y dewis o wahanol fathau o gyrsiau sydd ar gael	
c	Dewis lleoliad ac amser y cwrs	

Mae croeso i chi ymhelaethu yma ar eich atebion uchod

Geirfa

amod penodi	-	condition of appointment
cytundeb gwaith	-	employment contract
anogaeth	-	encouragement
penodol	-	specific
dymuniad	-	wish
cyngor	-	advice
ymhelaethu	-	to expand

3. I ba raddau mae'r **cwrs** dach chi'n ei ddilyn yn eich helpu i siarad Cymraeg yn anffurfiol efo cydweithwyr? (Ile mae gradd 5 = "llawer iawn"; gradd 1 = "dim o gwbl")

5	4	3	2	1

Os nad oedd eich ateb yn 5, beth fasai'n eich helpu i siarad Cymraeg yn anffurfiol efo cydweithwyr?

Geirfa

i ba raddau	-	to what extent
ar lafar	-	verbally
anffurfiol	-	informal
cydweithwyr	-	work colleagues

4. I ba raddau ydach chi'n defnyddio'ch sgiliau Cymraeg **wrth i chi wneud eich swydd** yn y Brifysgol (Ile mae gradd 5 = "Llawer iawn" a gradd 1 = "Dim o gwbl")

	5	4	3	2	1
Yn ffurfiol					
Yn anffurfiol					
Ar lafar					
Yn ysgrifenedig					

Mae croeso i chi ymhelaethu yma ar eich ateb

5. I ba raddau y mae'r **cwrs** dach chi'n ei ddilyn yn eich helpu i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg? (Ile mae gradd 5 = "llawer iawn"; gradd 1 = "dim o gwbl")

5	4	3	2	1

Os nad oedd eich ateb yn 5., beth fasai'n eich helpu i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg?

6. Pa fath o gwrs dach chi'n ei ddilyn?

a	Cwrs cyffredinol	
b	Cwrs i grŵp penodol o staff	

Geirfa

cyfrwng	-	medium
cyffredinol	-	general
penodol	-	specific

7. I ba raddau dach chi'n teimlo bod isio teilwra cwrs yn arbennig ar gyfer y gwasanaeth neu'r adran lle dach chi'n gweithio (yn hytrach na dilyn cwrs dysgu Cymraeg cyffredinol)? (Ile mae gradd 5 = "o blaid yn gryf"; gradd 1 = "yn erbyn yn gryf")

5	4	3	2	1

8. Oedd gynnwch chi darged neu nod penodol ar ddechrau'r cwrs?

OEDD / NAG OEDD

Os "OEDD", nodwch beth:

a	Gosodwyd targed neu nod i mi ddysgu sgiliau penodol yn y Gymraeg	
b	Roedd disgwyl i mi ennill sgiliau Cymraeg cyffredinol	
c	Nod personol	
ch	Arall	

Mae croeso i chi ymhelaethu yma ar eich ateb

--

Os gosodwyd targed neu nod i chi, sut gynydd dach chi'n meddwl dach chi'n ei wneud?

--

Geirfa		
teilwra	-	to tailor
yn hytrach na	-	rather than
o blaid	-	in favour
yn erbyn	-	against
nod	-	aim
gosod	-	to set
cynnydd	-	progress

Cefnogaeth Ymarferol

10 Ydach chi'n cael dysgu Cymraeg fel rhan o'ch wythnos waith (h.y. dim yn eich amser eich hun)?

a	Ydw, yn llwyr	
b	Nac ydw, dim o gwbl	
c	Yn rhannol	

Os mai (b) neu (c) oedd eich ateb, nodwch yn fyr beth ydy'r trefniadau os gwelwch chi'n dda

--

11 Ydych chi'n bersonol yn gorfod talu am eich cwrs?

a	Ydw, yn llwyr	
b	Nac ydw, dim o gwbl (y 'canol' neu fy Ysgol / Adran sy'n talu)	
c	Yn rhannol	

Os mai (c) yw eich ateb, nodwch yn fyr beth yw'r trefniadau os gwelwch chi'n dda

Geirfa

trefniadau - arrangements
yn rhannol - partly

Monitro

12 Ydy eich Rheolwr Llinell neu eich Pennaeth Ysgol / Adran yn monitro eich cynnydd?

YDY / NAC YDY / DIM YN SIWR

Os "YDY", ym mha ffordd?

a	Adroddiad gan y tiwtor	
b	Mesur presenoldeb (h.y. pa % o'r gwersi wnaethoch chi eu mynychu)	
c	Sicrhau eich bod yn cyrraedd y lefel disgwyledig o allu	
ch	Gosod targedau fel rhan o'ch cyfarfod rheoli perfformiad blynyddol	

Mae croeso i chi ymhelaethu yma ar eich ateb

13 Fel rhan o'ch cwrs, oes disgwyl i chi

a	Pasio arholiad	
b	Ennill credydau	

Os wnaethoch chi roi tic yn un o'r blychau hyn, wnewch chi nodi pwy sy'n disgwyl hyn os gwelwch chi'n dda?

--

Geirfa		
rheolwr llinell	-	line manager
cynnydd	-	progress
adroddiad	-	report
mynychu	-	to attend
sicrhau	-	ensure
disgwyliedig	-	expected
blynyddol	-	annual

14 Ydy eich Ysgol / Adran / Rheolwr Llinell yn disgwyl i chi ddefnyddio'r Gymraeg dach chi'n ei ddysgu, yn eich gwaith?

YDY / NAC YDY

Os ateboch chi "YDY":

a	Ydy hynny 'fel y medrwch chi', yn anffurfiol?	
b	Ydy hynny'n ffurfiol trwy gyflawni tasgau penodedig?	
c	Oes rhywun yn monitro neu'n cofnodi'r defnydd dach chi'n ei wneud o'r Gymraeg (e.e. ar gyfer eich adolygiad perfformiad / gwerthusiad)?	

Mae croeso i chi ymhelaethu yma ar eich ateb

--

- 15 Ydy eich Ysgol / Adran / Rheolwr Llinell yn sicrhau neu'n trefnu cyfleoedd i chi ddefnyddio'r Gymraeg dach chi'n ei ddysgu, yn eich gwaith?

YDY / NAC YDY

Mae croeso i chi roi enghreifftiau o'r cyfleoedd yma

--

Geirfa

penodedig	-	appointed
gwerthusiad	-	evaluation
cyfle	-	opportunity

- 16 I ba raddau mae dysgu Cymraeg, yn eich barn chi, yn eich helpu i ddatblygu eich gyrfa yn y Brifysgol (lle mae gradd 5 = "Cymorth mawr" a gradd 1 = "Ddim yn gymorth o gwbl")

5	4	3	2	1

Cefnogaeth i Ddysgwyr

- 17 Oes cefnogaeth ddigonol i chi gan y Brifysgol y tu allan i'r ystafell ddosbarth o safbwynt adnoddau ychwanegol e.e.

a	CD	
b	Adnoddau ar lein	
c	Tiwtorialau dal i fyny	
ch	Arall	

Wnewch chi ymhelaethu yma os wnaethoch chi dicio 'Arall', neu nodwch pa adnoddau dach chi'n eu defnyddio, os gwelwch chi'n dda

Geirfa

barn	-	opinion
datblygu	-	to develop
gyrfa	-	career
cefnogaeth	-	support
adnoddau	-	resources

- 18 Oes gennych chi fentor neu rywun dach chi'n gallu ymarfer siarad Cymraeg hefo nhw yn rheolaidd, yn eich lleoliad gwaith...

a	Fel trefniant ffurfiol	
b	Fel trefniant anffurfiol	

Wnewch chi ymhelaethu yma os wnaethoch chi dicio y naill focs neu'r llall, os gwelwch chi'n dda

- 19 Oes yna unrhyw weithgareddau dysgu anffurfiol yn cael eu trefnu ar eich cyfer e.e. clybiau dysgwyr, sesiynau paned a sgwrs hefo dysgwyr eraill a siaradwyr Cymraeg, gweithgareddau cymdeithasol y tu allan i oriau gwaith?

OES / NAG OES

Os ateboch chi "OES", ydach chi'n manteisio arnynt? Os ddim, pam ddim?

Geirfa

rheolaidd	-	regular
gweithgareddau	-	activities
ar eich cyfer	-	for you
cymdeithasol	-	social
manteisio ar	-	to benefit from

- 20 Wnewch chi nodi isod unrhyw agwedd o'r hyfforddiant Cymraeg dach chi'n teimlo mae'r Brifysgol yn ei wneud yn arbennig o dda, os gwelwch chi'n dda

- 21 Wnewch chi nodi isod beth fasai'n eich helpu i wneud mwy o ddefnydd o'r Gymraeg yn eich gwaith, os gwelwch chi'n dda

Geirfa

agwedd	-	aspect
hyfforddiant	-	training

- 22 Fasech chi'n fodlon cymryd rhan mewn Grwp Ffocws pellach i drafod rhai o'r canfyddiadau o'r holiadur hwn yn fwy manwl?

BASWN / NA FASWN

Os "BASWN", nodwch eich manylion isod os gwelwch chi'n dda:

Enw	
Ysgol / Adran	
Rhif Estyniad Ffôn	
Cyfeiriad Epost	

Anfonwch eich holiadur yn ôl at Ifor i un o'r cyfeiriadau canlynol plis:

Os wnaethoch chi lenwi'r holiadur yn electronig	i.gruffydd@bangor.ac.uk
Os wnaethoch chi lenwi copi papur	Canolfan Cymraeg i Oedolion Stryd y Deon Bangor LL57 1UT

Diolch yn fawr i chi

am eich amser a'ch trafferth wrth lenwi'r holiadur hwn.

Geirfa		
canfyddiadau	-	findings
manwl	-	detailed

**WELSH LANGUAGE TRAINING
IN THE WORKPLACE
SURVEY**

This survey is connected with a personal PhD thesis by Ifor Gruffydd, who works for the Welsh for Adults Centre at Bangor University. Ifor's aim, however, is to ensure that public sector workplaces can also benefit from the results so that they may improve their Welsh language training support for staff in the future.

The questionnaire should take approximately 15 minutes to complete

Please answer the following questions as accurately and honestly as possible.

Please tick the relevant boxes. There are no right or wrong answers.

Each question will be treated completely confidentially.

Background Questions

Your current course level		Number of years following Welsh courses with the University?
Entry (Start of Wlpan)		(do not count any gaps where you stopped learning!)
Foundation (Mid Wlpan)		
Canolradd (Pellach)		
Uwch		
Meistroli		
Hyfedredd		

Planning Background

1. Why are you learning Welsh as a member of staff at the University?

a	Condition of appointment	
b	Encouragement by the University – please specifically note who	
c	My own wishes (please note the reason)	
d	Other (please note the reason)	

2. Before you enrolled on a course, did you receive any advice about:

a	How much time it takes to learn a language	
b	The choice of different types of courses available	
c	Choices in terms of the course location and time	

You are welcome to expand upon any of the answers given above

--

3. To what extent is the **course** you are following helping you to speak Welsh informally with work colleagues (where grade 5 = “very helpful”; grade 1 = “no help at all”)

5	4	3	2	1

If your answer is not 5., what would help you to speak Welsh informally with work colleagues?

4. To what extent do you use the Welsh language skills you have acquired **when doing your job** at the University (where grade 5 = “A great deal” and grade 1 = “Not at all”)

	5	4	3	2	1
Formally					
Informally					
Verbally					
In Writing					

You are welcome to expand upon your answer

5. To what extent is the **course** you are following helping you to work through the medium of Welsh (where grade 5 = “very helpful”; grade 1 = “no help at all”)

5	4	3	2	1

If your answer is not 5., what would help you to work through the medium of Welsh?

6. What sort of course are you following?

a	A general course	
b	A course for a specific group of staff	

7. To what extent do you feel that there is a need to tailor a course for the service or department where you work (rather than follow a general Welsh course)? (where grade 5 = “strongly in favour”; grade 1 = “strongly against”)

5	4	3	2	1

8. Did you have a specific target or aim at the beginning of the course?

YES / NO

If “YES”, please elaborate

a	A target or aim was set for me to learn specific skills in Welsh	
b	I was expected to gain general Welsh language skills	
c	Personal aim	
d	Other	

You are welcome to expand upon your answer

If you were set a target or aim, what progress do you think you have made?

Practical Support

9. Are you being allowed to learn Welsh as part of your working week (i.e. not in your own time)?

a	Yes, entirely	
b	No, not at all	
c	Partly	

If your answer is (b) or (c), please briefly note what arrangements were agreed upon

--

10. Do you, personally, have to pay for your course?

a	Yes, fully	
b	No, not at all	
c	Partly	

If your answer is (c), please briefly note what arrangements were agreed upon

--

Monitoring

11. Does your Line Manager or your School / Department Head monitor your progress?

YES / NO / NOT SURE

If "YES", in what way is it done

a	Report from the tutor	
b	Measuring attendance (i.e. what % of lessons attended)	
c	Ensuring that you reach the expected level of ability	
d	Setting targets as part of your annual performance review meeting	

You are welcome to expand upon your answer

--

12. As part of your course, are you expected to

a	Pass an examination	
b	Gain credits	

If you ticked one of these boxes, please note who expects this of you?

--

13. Does your School / Department / Line Manager expect you to use the Welsh you have learned, in your work?

YES / NO

If you answered "YES":

a	Does that mean 'as you are able to', informally?	
b	Does that mean formally by accomplishing specific tasks?	
c	Does anyone monitor or record the use you make of your Welsh skills (e.g. as part of your performance review /appraisal)?	

You are welcome to expand upon your answer

--

14. Does your School / Department / Line Manager ensure or arrange that you have opportunities to use the Welsh you have learned in your work?

YES / NO

You are welcome to give examples of these opportunities

--

15. To what extent, in your opinion, does learning Welsh help you in your career development at the University? (where grade 5 = "A great help", and grade 1 = "No help at all")

5	4	3	2	1

Support for Learners

16. Does the University offer you enough support outside the classroom in terms of additional resources e.g.

a	CD	
b	On-line resources	
c	'Catch-up' Tutorials	
d	Other	

Please expand here if you ticked "Other", or note which resources you use

--

17. Do you have a mentor in your workplace or someone with whom you can practise your Welsh with regularly

a	As a formal arrangement	
b	As an informal arrangement	

Please expand here if you ticked either box

18. Are there any informal learning activities which are arranged for you e.g. learners' club, cuppa and chat session with other learners and Welsh speakers, social activities outside working hours?

YES / NO

If you answered "YES", do you take advantage of them. If you don't, what are the reasons?

19. Please use the space below to mention any aspect of the Welsh language training which you feel the University does particularly well

20. Please use the space below to mention anything that would help you use more Welsh in your work

21. Would you be willing to participate in a Focus Group to discuss some of the findings from this questionnaire in more detail?

YES / NO

If "YES", please note your details below:

Name	
School / Department	
Phone Extension No.	
Email address	

Please return your questionnaire to Ifor to one of the following addresses:

If you filled in the questionnaire electronically	i.gruffydd@bangor.ac.uk
If you filled in a paper copy	Canolfan Cymraeg i Oedolion Stryd y Deon Bangor LL57 1UT

**Thank you very much
for your time and trouble in filling in this questionnaire.**

ATODIAD 6

Meysydd trafod ar gyfer Grwpiau Ffocws o ddysgwyr

Cwestiwn 1

Ydy'r ddarpariaeth allgyrsiol yn apelio / pa mor ymarferol ydy o pan mae pawb mor brysur?

Does the informal provision appeal to you / how practical is it when everyone is so busy?

learnCymraeg.org

Rhagoriaeth i ddysgwyr Cymraeg



Cwestiwn 2

- Sut all cydweithwyr helpu staff sy'n dysgu?
- How can colleagues help staff who are learning?

learnCymraeg.org

Rhagoriaeth i ddysgwyr Cymraeg



Cwestiwn 3

- Pa fath o gefnogaeth electronig fyddai'n apelio / gweithio i chi?
- What type of electronic support would appeal / work for you?

learnCymraeg.org

Rhagoriaeth i ddysgwyr Cymraeg



Cwestiwn 4

- Awgrymwyd yn yr holiaduron y dylai staff dderbyn mwy o oriau cyswllt – ydy hyn yn ymarferol / beth fasa staff yn licio'i weld?
- It was suggested in the questionnaires that staff should have more contact hours – is this practical / what would staff like to see?

learnCymraeg.org

Rhagoriaeth i ddysgwyr Cymraeg



ATODIAD 7

Holiadur ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gyda chynrychiolydd LIC



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

YMATEB LLYWODRAETH CYMRU I GANFYDDIADAU'R YMCHWIL

Enw'r Ymchwilydd	Ifor Gruffydd
Enw'r Cyfwelai	
Rôl y Cyfwelai	
Dyddiad	
Lleoliad	

CWESTIYNAU

1. Sut mae effaith yr amrywiol strategaethau a gyhoeddwyd rhwng *laith Pawb* (2003) a *laith Fyw: laith Byw – Bwrw Mlaen* (2014), wedi cael /yn cael eu mesur?
2. Yn eich barn chi, o ystyried y strategaethau amrywiol hyn, pam na chafwyd yr un strategaeth benodol gan Adran Addysg a Sgiliau'r Llywodraeth, yn ystod oes y Canolfannau CiO, i roi sylw i hyfforddiant Cymraeg yn y Gweithle?
 - A oedd yn unrhyw reswm penodol am hyn?

- Yn eich barn chi, a oes gan y Llywodraeth yr arbenigedd cynllunio ieithyddol angenrheidiol i gynnig arweiniad effeithiol?
3. Mae adroddiad *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn wyth sector* (2014) a gomisiynwyd gan y Llywodraeth yn dangos y sefyllfa gyfredol o ran hyfforddiant iaith yn y gweithle (gan gynnwys y sector cyhoeddus)
- Beth yw ymateb y Llywodraeth i hyn?
4. Yn sgil cyhoeddi *Codi Golygon* (2013) (adolygiad o faes CiO), beth yn eich barn chi oedd cryfderau a gwendidau hyfforddiant iaith yn y gweithle yn ystod 10 mlynedd y Canolfannau CiO rhanbarthol?
5. Beth mae'r Llywodraeth yn disgwyl fydd effaith y safonau newydd ar hyfforddiant iaith yn y gweithle?
6. A fydd y Llywodraeth yn cyflwyno canllawiau (tebyg i rai'r Llywodraeth / Bwrdd yn 2009) i weithleoedd ar hyfforddiant iaith yn y gweithle, gyda dyfodiad y safonau iaith?
7. Mae'r Llywodraeth yn cynnig hyfforddiant iaith i'w staff. Yn eich barn chi, a ddylai'r Llywodraeth gynnig arweiniad cenedlaethol ar hyfforddiant iaith yn y gweithle, gan arwain trwy esiampl a chynnig model o arfer da?
- Beth yn eich barn chi ddylai'r Llywodraeth ei wneud yn hyn o beth?
8. Yn eich barn chi, ydy buddsoddiad blynyddol cyrff cyhoeddus ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yng Nghymru yn effeithiol?
9. Yn eich barn chi, beth yw swyddogaeth y Llywodraeth, dros y deng mlynedd nesaf er mwyn sicrhau bod hyfforddiant iaith yn y gweithle yn:
- cael ei reoli a'i drefnu mewn modd strategol
 - gost effeithiol
 - llwyddiannus i'r gweithlu a'r cyflogwr?

ATODIAD 8

Holiadur ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gyda chynrychiolydd CyG



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

YMATEB COMISIYNYDD YR IAITH GYMRAEG I GANFYDDIADAU'R YMCHWIL

Enw'r Ymchwilydd	Ifor Gruffydd
Enw'r Cyfwelai	
Rôl y Cyfwelai	
Dyddiad	
Lleoliad	

CWESTIYNAU

1. Mae Comisiynydd yr Iaith Gymraeg yn defnyddio dangosyddion perfformiad Bwrdd yr Iaith Gymraeg o ran Hyfforddiant Iaith, sef *nifer a chanran y staff sydd wedi derbyn hyfforddiant Cymraeg*.
 - Pam hynny?
 - Beth yw gwerth y dangosyddion hyn yn eich barn chi?
 - Ydych chi'n credu y dylid cael elfen ansoddol yn rhan o'r dangosydd?
2. A fydd y dangosyddion presennol mewn cysylltiad ag hyfforddiant iaith yn dod i ben gyda dyfodiad y safonau iaith newydd?

- A. Rhaid i chi ddarparu cyfleoedd yn ystod oriau gwaith (a) i'ch cyflogeion gael gwersi Cymraeg sylfaenol, a (b) i gyflogeion sy'n rheoli pobl eraill gael hyfforddiant ar ddefnyddio'r Gymraeg yn eu rôl fel rheolwyr
 - B. Rhaid i chi ddarparu cyfleoedd i'ch cyflogeion sydd wedi cwblhau hyfforddiant Cymraeg sylfaenol gael hyfforddiant pellach yn rhad ac am ddim er mwyn datblygu eu sgiliau yn yr iaith
- Os byddan nhw, beth fydd y dangosyddion newydd?
3. A yw *defnydd* y Gymraeg yn ystyriaeth fel rhan o ddangosyddion perfformiad hyfforddiant iaith o fewn y safonau?
- Os nad ydyw, beth yw'r rheswm am hynny?
4. Pa gamau mae'r Comisiynydd yn bwriadu ei gymryd er mwyn mesur effeithiolrwydd y safonau iaith perthnasol (hyfforddiant iaith)?
5. Oes yna reswm pam nad ydy'r Comisiynydd yn mesur a monitro hyfforddiant iaith ar sail canllawiau hyfforddiant iaith Bwrdd yr Iaith Gymraeg?
6. Ym marn y Comisiynydd, a yw'r broblem o ran monitro (hyfforddiant iaith o fewn) cynlluniau iaith yn deillio o'r sefyllfa drefniannol, diffyg adnoddau dynol i gyflawni'r gwaith angenrheidiol, ynta'r ddau?
- Sut ellir datrys hyn yn effeithiol ar gyfer dechrau monitro'r safonau perthnasol?
 - Mae'r canolfannau CiO wedi cynnig ffordd ymlaen ar gyfer y safonau trwy ddilyn cod ymarfer. Beth yw eich barn am hynny?
7. Roedd dogfen *Recrwtio a'r Iaith Gymraeg* (2010 – ByIG) yn argymhell bod cyrff cyhoeddus mawr yn mabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith fel dogfen weithredol ar wahân i'w Gynllun Iaith?
- Ydy hyn yn arfer sydd wedi cael ei fabwysiadu gan y Comisiynydd?
 - Os ydy; ydy o'n cael ei fonitro?
 - Os ydy; beth ydy gwerth y dangosyddion perfformiad cyfredol felly?
 - Os na, pam?

8. Beth yw barn Comisiynydd y Gymraeg am y syniad y dylai pob corff cyhoeddus orfod llunio cynllun hyfforddiant iaith a fyddai'n manylu ar y broses gynllunio yn ei chyfanrwydd (ac nid yn unig yn adrodd ar ddau ddangosydd perfformiad), gan gynnwys ystyriaethau strategol, ariannol, demograffaid a chymdeithasol etc, yn ogystal â manylu ar y traweffaith?

9. Mae adroddiad y llywodraeth *Anghenion o ran sgiliau Cymraeg mewn wyth sector* (2014) yn dangos lefel isel iawn o hyfforddiant iaith yn y sector cyhoeddus.
 - Ydy'r Comisiynydd yn ymwybodol o hyn?
 - A gadarnhawyd y farn hon o'r adroddiadau monitro (cynlluniau iaith) blynyddol?
 - Pa gamau cywiro fydd yn cael eu cyflwyno gan y Comisiynydd?
 - Sut fydd effaith y camau cywiro yn cael eu monitro?

10. Yn eich barn chi, a oes yna gyfrifoldeb ar y Comisiynydd i sicrhau fod y buddsoddiad ariannol ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yn fuddsoddiad effeithlon?
 - Os felly, a ddylid sicrhau dulliau monitro mwy effeithiol fel bod modd sicrhau camau cywiro effeithiol lle bo'u hangen?

11. Beth mae'r Comisiynydd yn disgwyl fydd effaith y safonau newydd ar hyfforddiant iaith yn y gweithle dros y deng mlynedd nesaf?

ATODIAD 9

Holiadur ar gyfer cyfweiliad lled-strwythuredig gyda chynrychiolydd CDCG



YMATEB CDCG I GANFYDDIADAU'R YMCHWIL

Enw'r Ymchwilydd	Ifor Gruffydd
Enw'r Cyfwelai	
Rôl y Cyfwelai	
Dyddiad	
Lleoliad	

CWESTIYNAU

1. Mae cyrff cyhoeddus yn gwario miliynau o bosib ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yng Nghymru a chynigiau fod y buddsoddiad hwn a'r defnydd o arian cyhoeddus yn bur aneffeithiol.

Mae Llywodraeth Cymru yn awgrymu - gan nad ydy manylion hyfforddiant iaith yn y gweithle ganddyn nhw ac nad ydy'r data perthnasol yn cael ei gyflwyno a'i ddadansoddi gan y Llywodraeth, na fu modd gwerthuso hyn - mai rôl CDCG fydd hyn rwan (er mai cymryd drosodd rôl y Llywodraeth mae hi)

Ydy'r CDCG yn cytuno hefo hyn?

A ddylai'r Llywodraeth fod wedi gwerthuso buddsoddiad mewn hyfforddiant dros y ddegawd ddiwethaf gan mai nhw sefydlodd y Canolfannau?

2. Oes gan Lywodraeth Cymru gyfrifoldeb i sicrhau bod hyfforddiant iaith yn y gweithle yn cael ei reoli a'i drefnu mewn modd strategol, ynta ydy CDCG yn cytuno hefo barn y Llywodraeth mai YGDCG sydd rŵan yn gyfrifol am hyn?
3. Mae Llywodraeth Cymru o'r farn mai gosod cyfeiriad yw ei rôl hi a bod yr arbenigedd i weithredu hyfforddiant iaith o fewn CDCG a Swyddfa Comisiynydd y Gymraeg e.e. £3m Cymraeg Gwaith.

Ydych chi'n cytuno hefo'r gosodiad hwn?

4. Mae Hyfforddiant iaith yn destun dwy safon iaith benodol, ac felly gellid dadlau eu bod yn destun monitro gan Gomisiynydd y Gymraeg.

Fodd bynnag, mae'r Comisiynydd yn amau ai rôl Swyddfa'r Comisiynydd yw hynny, ac yn awgrymu fod rôl amlwg gan CDCG, y darparwyr cyrsiau, a'r gweithleoedd, i fesur effeithiolrwydd ym hyfforddiant.

Ydych chi'n cytuno gyda'r gosodiad yna?

5. Yn ôl adroddiad a luniwyd gan Lywodraeth Cymru dan y pennawd *Anghenion o ran sgiliau Cymraeg mewn wyth sector* (2014), lefel isel iawn o hyfforddiant iaith sy'n cael ei ddarparu gan weithleoedd yng Nghymru, gan gynnwys y sector cyhoeddus.

Awgrymodd Comisiynydd y Gymraeg fod sefydlu'r CDCG a'r pwyslais ar Gymraeg yn y Gweithle yn gyfle euraid i symud y maes hwn yn ei flaen. Nodwyd hefyd fod lle i'r CDCG, y darparwyr cyrsiau, a'r sefydliadau eu hunain i gydweithio yn hyn o beth.

Ydy'r CDCG o'r farn mai ei chyfrifoldeb hi yw rhoi sylw i hyn?

6. Mae Comisiynydd y Gymraeg o'r farn fod gan CDCG y prif gyfrifoldeb (ynghyd â Llywodraeth Cymru a'r sefydliadau eu hunain) i sicrhau fod y buddsoddiad ariannol ar hyfforddiant iaith yn y gweithle yn fuddsoddiad effeithlon. Cynigiwyd hynny oherwydd ei bod yn ariannu'r gyfundrefn addysgu yn ogystal ag ariannu rhan sylweddol o'r addysgu, a hithau hefyd sydd â'r cyfrifoldeb strategol cenedlaethol am hyfforddiant iaith yn y gweithle bellach.

Nid oedd y Comisiynydd yn ystyried fod y cyfrifoldeb hwn yn rhan o swyddogaeth Swyddfa'r Comisiynydd, oni bai fod y mater yn codi yng nghyd-destun cwyn neu astudiaeth thematig.

Ydy'r CDCG yn cytuno mai hi'n sy'n bennaf gyfrifol am sicrhau effeithiolrwydd buddsoddi mewn hyfforddiant iaith yn y gweithle?

LLYFRYDDIAETH

Baldauf, Richard B (2006). 'Rearticulating the Case for Micro Language Planning in a Language Ecology Context', yn *Current Issues in Language Planning* 7: 2, Tud. 147-170.

Barbour, Rosaline. (2007). *Doing Focus Groups*. Llundain: Sage.

BBC (2006). *Cynllun Iaith Gymraeg*. Caerdydd: BBC.

BBC (2013). Erthygl ar wefan *Cymru Fyw*, 27 Medi, 2013.

Beaufort Research (2011). *Deall a thargeddu oedolion sy'n dysgu Cymraeg yn Wrecsam*. Caerdydd: Beaufort Research.

Berg, Bruce L. (1998). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Llundain: Allyn and Bacon.

Berg, Bruce L, a Lune, Howard (2014). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Harlow: Pearson Education.

Bryman, Alan. (2012). *Social Research Methods*. Rhydychen: Oxford University Press.

Bryman, Alan, a Bell, Emma (2007). *Business Research Methods*. Rhydychen: Oxford University Press.

Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru (2011). *Polisiau Sgiliau a'r Iaith Gymraeg*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1996a). *Cynlluniau Iaith Gymraeg: Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1996b). *Strategaeth ar gyfer yr Iaith Gymraeg*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1999a). *Strategaeth Cymraeg i Oedolion*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (1999b). *Yr Iaith Gymraeg: Cenhadaeth a Gweledigaeth ar gyfer 2000-2005*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2001). *Hyfforddiant iaith Gymraeg yn y Gweithle: Canllawiau*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2007). *Gorolwg o reolaeth sgiliau dwyieithog: argraffiadau ac arfer da*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2009a). *Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2009b). *Cyngor Iaith a Chyflogaeth: Dogfen gyngor i gynorthwyo sefydliadau cyhoeddus i ddatblygu gweithlu ddwyieithog (sic)*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2009c). *Strategaeth Sgiliau Iaith* [ebost]. Bwrdd yr Iaith Gymraeg, anfonwyd ar 6 Hydref 2009.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2009ch). *Gorolwg o adroddiadau monitro blynyddol 2008/09 – awdurdodau lleol*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2009d).

<http://www.webarchive.org.uk/wayback/archive/20091120131039/http://www.byig-wlb.org.uk/cymraeg/cyhoeddiadau/pages/index.aspx?categoryid=42> (Cyrchwyd 29 Mai 2009).

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2010a). *Recriwtio a'r Iaith Gymraeg*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Bwrdd yr Iaith Gymraeg (2010b). *Cynllun Gweithleoedd Dwyieithog 2010/2011: gwybodaeth gefndir a nodiadau esboniadol*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Canolfan Cymraeg i Oedolion Gogledd Cymru (2009). *Barn dysgwyr am gymwysterau / credydau*. [Adroddiad mewnol ar sail arolwg ar lein a gynhaliwyd ar wefan y Ganolfan ym mis Tachwedd 2009]. Bangor: Prifysgol Bangor

Canolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (2016). *Cynllun Strategol 2016-2020*. Caerfyrddin: Prifysgol y Drindod Dewi Sant.

Canolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (2017a). *Cymraeg Gwaith*. Caerfyrddin: Prifysgol y Drindod Dewi Sant.

Canolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (2017b). *Adroddiad Blynyddol*. Caerfyrddin: Prifysgol y Drindod Dewi Sant.

Collins, Kathleen M.T. (2010). 'Advanced Sampling Designs in Mixed Research: Current Practices and Emerging trends in the Social and Behavioural Sciences', yn A. Tashakkori, a C. Teddlie, (gol.), *Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. Llundain: Sage. Tud. 353-378.

Comisiynydd y Gymraeg (2012a). *Cynllun Iaith Gymraeg Asiantaeth yr Amgylchedd – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2012b). *Cynllun Iaith Gymraeg Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg

Comisiynydd y Gymraeg (2012c). *Cynllun Iaith Gymraeg Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2012ch). *Cynllun Iaith Gymraeg Cyngor Gwynedd – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2012d). *Cynllun Iaith Gymraeg Heddlu Gogledd Cymru ac Awdurdod yr Heddlu – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2012dd). *Cynllun Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2011–2012*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2014). *Cynllun Iaith Gymraeg Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr - Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2013-14*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2015a).

<http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/cymraeg/newyddion/Pages/Safonau%E2%80%99r-Gymraeg-mewn-rheoliadau.aspx> (Cyrchwyd 21 Hydref 2015).

Comisiynydd y Gymraeg (2015b). *Cynllun Iaith Gymraeg Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2014–2015*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg

Comisiynydd y Gymraeg (2015c). *Cynllun Iaith Gymraeg Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2014–2015*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2015ch). *Cynllun Iaith Gymraeg Cyngor Gwynedd – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2014–2015*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2015d). *Cynllun Iaith Gymraeg Heddlu Gogledd Cymru ac Awdurdod yr Heddlu – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2014–2015*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2015dd). *Cynllun Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru – Ymateb Comisiynydd y Gymraeg i Adroddiad Monitro Blynyddol 2014–2015*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2016). *Sefyllfa'r Iaith Gymraeg 2012–2015: Adroddiad 5-mlynedd Comisiynydd y Gymraeg*. Caerdydd: Comisiynydd y Gymraeg.

Comisiynydd y Gymraeg (2017).

<http://www.comisiynyddygyymraeg.cymru/Cymraeg/Sefydliadau/Pages/Beth-yw-safonau.aspx>. (Cyrchwyd 17 Ebrill 2017).

Creswell, John W. (2014). *Research Design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Llundain: Sage.

Cwmni Iaith (2006). *Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog*. Castell Newydd Emlyn: Cwmni Iaith.

Cwmni Iaith (2007). *Adroddiad y Prosiect Hyrwyddo Gweithleoedd Dwyieithog*. Castell Newydd Emlyn: Cwmni Iaith.

Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili (2008). *Cynllun Iaith Gymraeg*. (Trydydd argraffiad). Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili.

Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili (2009). *Adroddiad Monitro Blynyddol y Cynllun Iaith: 2008/2009*. Caerffili: Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili.

Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell Nedd Port Talbot (2009). *Adroddiad Monitro Blynyddol y Cynllun Iaith: 2008/2009*. Port Talbot: Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell Nedd Port Talbot.

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (2009). *Adroddiad Monitro Cynllun Iaith Gymraeg, 2008/09*. Conwy: Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

Cyngor Ewrop (2011). [Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment](https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/learning-teaching-assessment). Cyngor Ewrop: Strasbourg

<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-1-cefr-3.3-common-reference-levels-global-scale>

Cyngor Sir Ynys Môn (2007). *Cynllun Iaith Gymraeg*. Trydydd argraffiad. Llangefni: Cyngor Sir Ynys Môn.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2015). *Rheoliadau Safonau'r Gymraeg*. Caerdydd: Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru (2017). *Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 6)*. Caerdydd: Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Dafis, C. (2003). *Newidiwch y Llywodraeth*. Barn, Chwefror 2003.

David, M. & Sutton, C.D. (2011). *Social Research: An Introduction*. Sage: Llundain.

Davies, M.B. (2007). *Doing a successful research project*. Efrog Newydd: Palgrave Macmillan.

Donzelot, J. (1984). *L'invention du social*. Paris: Fayard.

Eaves, S. (2015). *Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Feirniadol am yr Iaith Gymraeg, a'i Gyfraniad at Gynllunio Ieithyddol Cynhwysol yng Nghymru*. Traethawd PhD. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd.

Estyn (2004). *Cynllun Iaith Gymraeg*. Caerdydd: Estyn.

Estyn (2005). *Arweiniad ar Arolygu Darparwyr Addysg Bellach*. Caerdydd: Estyn.

Estyn (2010). *Public Stakeholder Consultation About Future Inspection Methodology*. Caerdydd: Estyn.

Estyn (2011). *Adroddiad ar: Canolfan Gymraeg i Oedolion Gogledd Cymru*. Caerdydd: Estyn.

Estyn (2017). *Adolygiad o waith y Ganolfan Dysgu Gymraeg Genedlaethol*. Caerdydd: Estyn.

Fishman, J.A. (1977). 'Comparative study of Language Planning: Introducing a Survey', yn J. Rubin, B.H. Jernudd, J.D. Gupta, J.A. Fishman, a C.A. Ferguson (golygyddion), *Language Planning Processes*. Den Haag: Mouton . Tud. 31-40.

Fishman, J.A. (1991). *Reversing Language Shift*. Clevedon: Multilingual Matters.

Gardner, N. (2002). *Language Policy for Basque in Education*. Adroddiad a gyflwynwyd i Bwyllgor Addysg a Dysgu Gydol Oes Cynulliad Cenedlaethol Cymru, 8 Mai 2002.

Golwg - Dyddiad y cyhoeddiad wedi ei gadw'n anhysbys ac wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Gruffudd, H (2002). *Bylchau yn Iaith Pawb*. Barn, Rhagfyr 2002 – Ionawr 2003.

Hammersley, M. (1996). 'The Relationship between Qualitative and Quantitative Research: Paradigm Loyalty versus Methodological Eclecticism', yn J.T.E. Richardson (gol.), *Handbook*

of Qualitative Research Methods for Psychology and the Social Sciences. Caerlŷr: British Psychological Society. Tud. 159-174.

Heddlu Gogledd Cymru (2006). *Cynllun Iaith Gymraeg.* (Ail argraffiad). Bae Colwyn: Heddlu Gogledd Cymru.

HMSO (1993). *Deddf yr Iaith Gymraeg 1993.* Norwich: HMSO.

HMSO (1998). *Data Protection Act (1998).* Norwich: HMSO

HMSO (2006). *Deddf Llywodraeth Cymru 2006.* Norwich: HMSO.

HMSO (2011). *Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.* Norwich: HMSO.

Hodges, Rh., Prys, C., Orrell, A., Williams, S., Williams, E., a Jones, H.M., (2015). *Welsh language use in the community: research study.* Government social research: analysis for policy, Cyfrol 52/201. Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Hornberger, N.H. (2006). 'Frameworks and Models in Language Policy and Planning' yn Ricento, T. (gol.), *An Introduction to Language Policy Theory and Method.* Rhydychen: Blackwell. Tud. 24-41.

Horwitz, E. (2001). 'Language anxiety and achievement'. *Annual Review of Applied Linguistics* 21. Tud. 112-126

Jones, H (2007). *The development of local language indicators.* Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Jones, K., Eaves, S., & Ioan, G. (2010). *Defnydd Mewnol o'r Gymraeg mewn Gweithleoedd.* Castell Newydd Emlyn: Y Ganolfan Cynllunio Iaith.

Kaplan, R.B. & Baldauf, R.B. (1997). *Language Planning: From Practice to Theory*. Clevedon: Multilingual Matters.

Lewis, Gwion (2008). *Hawl i'r Gymraeg*. Talybont: Y Lolfa.

Liddicoat, A.J. a Baldauf, R.B. (2008). 'Language Planning in Local Contexts: Agents, Contexts and Interactions' yn A.J. Liddicoat ac R.B. Baldauf (golygyddion), *Language Planning and Policy: Language Planning in Local Contexts*. Clevedon: Multilingual Matters. Tud. 3-17.

Llafur Cymru (2016). *Gyda'n gilydd dros Gymru*. Caerdydd: Llafur Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2002). *Ein Hiaith : Ei Dyfodol*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2002). *Dyfodol Dwyieithog*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2003). *Iaith Pawb*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2005). *Strategaeth Sgiliau Dwyieithog*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2006). *Cyfarwyddyd Cynllunio Canolfannau Iaith 2006*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2007). *Cymru'n Un*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2008a). *Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2008b). Cofnodion Pwyllgor Cynllunio Strategol Cymraeg i Oedolion, 26 Mehefin 2008. Caerdydd: APADGOS, Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009). *Canllawiau ar gyfer trefnu hyfforddiant iaith Gymraeg yn y gweithle*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cynulliad Cymru (2010). *Strategaeth Addysg Cyfrwng Cymraeg*. Caerdydd: Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Llywodraeth Cymru (2012). *Iaith Fyw : Iaith Byw*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2013a). *Un iaith i bawb: Adolygiad o Gymraeg ail iaith yng Nghyfnodau Allweddol 3 a 4*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2013b). *Codi Golygon: adolygiad o Gymraeg i Oedolion*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014a). *Datganiad Polisi ar Sgiliau*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014b). *Anghenion o ran Sgiliau Cymraeg mewn Wyth Sector*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014c). *Iaith Fyw : Iaith Byw - Bwrw Mlaen*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014ch). *Iaith Fyw : Iaith Byw; Cynllun Gweithredu 2014-15*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2014d)

<http://gov.wales/about/topics/welshlanguage/promoting/?lang=cy> (Cyrchwyd 17 Ionawr 2017).

Llywodraeth Cymru (2015a). *Iaith Fyw : Iaith Byw; Cynllun Gweithredu 2015-16*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2015b) <http://gov.wales/about/?lang=cy> (Cyrchwyd 17 Ionawr 2017).

Llywodraeth Cymru (2015c). *Successful Futures: Independent review of Curriculum and Assessment Arrangements in Wales*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016a). *Gwerthusiad o'r Strategaeth Addysg Cyfrwng Gymraeg*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016b). *Iaith, Gwaith a Gwasanaethau Dwyieithog: Adroddiad y Gweithgor ar yr Iaith Gymraeg a Llywodraeth Leol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016c). *Iaith, Gwaith a Gwasanaethau Dwyieithog: Ymateb Llywodraeth Cymru i Adroddiad y Gweithgor ar yr Iaith Gymraeg a Llywodraeth Leol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016ch). *Ymgynghoriad ar strategaeth ddrafft Llywodraeth Cymru: miliwn o siaradwyr Gymraeg erbyn 2050*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2016d). *Iaith Fyw : Iaith Byw; Cynllun Gweithredu 2016-17*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017a). *Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017b). *Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr. Rhaglen waith 2017-21*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Mac Giolla Christ, D. (2008). 'Micro-level Language Planning in Ireland', yn A.J. Liddicoat ac R.B. Baldauf (golygyddion), *Language Planning and Policy: Language Planning in Local Contexts*. Clevedon: Multilingual Matters. Tud. 75-94.

Mac Giolla Christ, D., Carlin, P.J., Davies, S.M., Fitzpatrick, T., Jones, A., Heath-Davies, R., Marshall, J.J., Morris, S., Price, A., Vanderplank, R., Walter, C., a Wray, A. (2012). *Welsh for adults teaching and learning approaches, methodologies and resources: a comprehensive research study and critical review of the way forward*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Mangione, T. (1995). *Mail Surveys: Improving the Quality*. Thousand Oaks, CA: Sage

Maxwell, J.A. (1998). 'Designing a Qualitative Study', yn L. Bickman a D.J. Rog (golygyddion), *Handbook of Applied Social Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. Tud. 69-100.

May, T. (1997). *Social Research: Issues, Methods and Process*. Buckingham a Philadelphia: Open University Press.

Morris, D. (2000). 'Yr Iaith Gymraeg a Chynllunio Awdurdodau Lleol yng Ngwynedd 1974 – 1995' yn G.H. Jenkins, a M.A. Williams (golygyddion), *Eu Hiaith a Gadwant?* Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru. Tud. 557-579.

Neuman, W. Lawrence (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson.

Newcombe, L.P. (2007). *Social Context and Fluency in L2 Learners*. Clevedon: Multilingual Matters

NOP (1996). *Agweddau'r Cyhoedd tuag at yr Iaith Gymraeg*. Caerdydd: Bwrdd yr Iaith Gymraeg.

Parry, R.G. (2012). *Cymru'r Gyfraith: Sylwadau ar Hunaniaeth Gyfreithiol*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru.

Pidgeon, N. (1996). 'Grounded theory: theoretical background', yn J.T.E. Richardson (gol.), *Handbook of Qualitative Research Methods for Psychology and the Social Sciences*. Caerlŷr: British Psychological Society. Tud. 75-85.

Prifysgol Bangor (2013). *Cynllun Iaith Gymraeg Prifysgol Bangor*. Bangor: Prifysgol Bangor.

Prifysgol Bangor (2015). *Cynllun Strategol: Hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yn y Gweithle*. Bangor: Prifysgol Bangor.

Prifysgol Caerdydd (2012). *Rhannwch eich Cymraeg*. Caerdydd: Prifysgol Caerdydd

Punch, M. (1994). 'Politics and ethics in qualitative research', yn N.K. Denzin ac Y.S. Lincoln (golygyddion), *Handbook of Qualitative Research*. Beverly Hills, CA: Sage. Tud. 83-98.

Raymant, Meic (2012) *Cyflwyno dwyieithrwydd o fewn Heddlu Gogledd Cymru*. Traethawd MA. Bangor: Prifysgol Bangor.

Reason, P. (1988). *Human inquiry in action: Developments in new paradigm research*. Newbury Park, CA: Sage.

Redknapp, C. (2008). *Magu Cenedl Ddwyieithog*. Barn, Gorffennaf / Awst 2008.

Roddick, W. (2007). 'One Nation – Two Voices? The Welsh Language in the Governance of Wales' yn C.H. Williams (gol.), *Language and Governance*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru. Tud. 263-292.

Royles, E. (2007). *Revitalizing Democracy: Devolution and Civil Society in Wales*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru.

Rubin, J. & Jernudd, B.H. (1971). 'Introduction: language planning as an element in modernization', yn J. Rubin a B.H. Jernudd (golygyddion), *Can Language be Planned?* Honolulu: East West Center a Gwasg Prifysgol Hawaii. Tud. xii-xxiv.

Schutt, R.K. (1996). *Investigating the Social World: The Process and Practice of Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Sefydliad A (2017). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad B (2010). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad C (2013). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad 4 (2009). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad 6 (2004). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad 8 (2008). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Sefydliad 9 (2005). Dogfen 1 - Dogfen anhysbys wedi ei chadw ar ffeil gan awdur y thesis.

Smith-Christmas, C. ac Armstrong, T.C. (2014). 'Complementary reversing language shift strategies in education: the importance of adult heritage learners of threatened minority languages', yn *Current Issues in Language Planning*, Cyfrol 15, Rhifyn 3, Tud. 312-326.

Statiaith (2017). <https://stataiith.com/blog/addysg/cymraeg-i-oedolion/>

Swyddfa Archwilio Cymru (2010). *Côd Ymarfer Archwilio*. Caerdydd: Swyddfa Archwilio Cymru.

TSO (2011). *Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011*. Norwich: HMSO.

UNESCO (2011). <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/linguistic-diversity-and-multilingualism-on-internet/language-policies/> (Cyrchwyd 5 Rhagfyr 2016).

Van Els, T.J.M. (2001). 'The EU its institutions and its languages: Some language political observations', yn *Current Issues in Language Planning*, Cyfrol 2, Rhifyn 4. Tud. 311-360.

Walliman, N. (2006). *Social Research Methods*. Llundain: Sage.

Williams, A.T. (2018). *Gwerthuso effeithiolrwydd y rhaglen 'ARFer' yn newid y cyd-destun arferion defnydd iaith mewn gweithle dwyieithog*. Adroddiad i'w gyhoeddi yn *Gwerddon* yn 2018.

Williams, Bryn (2009). *Cynllun Datblygu Dwyieithrwydd*. Dolgellau: Coleg Meirion Dwyfor.

Williams, C.H. (2004). 'Iaith Pawb: The Doctrine of Plenary Inclusion', yn *Contemporary Wales*, Cyfrol 17. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru. Tud. 1-27.

Williams, C.H. (2007a). 'Articulating the Horizons of Welsh', yn C.H. Williams (gol.), *Language and Governance*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru. Tud. 387-433.

Williams, C.H. (2007b). 'Deddfwriaeth Newydd a'r Gymraeg', yn *Contemporary Wales*, Cyfrol 19. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru. Tud. 217-233.

Williams, C.H. (2013). *Minority Language Promotion, Protection and Regulation: The Mask of Piety*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Williams, G. & Morris, D. (2000). *Language planning and language use: Welsh in a global age*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru.

Wright, S. (2016). *Language Policy and Language Planning: From Nationalism to Globalisation*. Llundain: Palgrave Macmillan.

Yin, R.K. (1998). 'The Abridged Version of Case Study Research: Design and Method', yn L. Bickman a D.J. Rog (golygyddion), *Handbook of Applied Social Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. Tud. 229-259.

Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Cymru (2009). *Cynllun Iaith Gymraeg*. Ymddiriedolaeth GIG Gogledd Cymru: Bangor.

Zamanou, S., a Glaser, S.R. (1994). 'Moving toward Participation and Involvement: Managing and Measuring Organizational Culture', *Group and Organization Management*, 19(4): tud. 475-502.