Hyfforddiant a datblygu sgiliau – canllaw arfer da

29/01/2024

See all updates

Boed yn ffocws cyfan eich prosiect neu'n un elfen ohono, rydym am sicrhau ein bod yn ariannu hyfforddiant o ansawdd uchel sy'n diwallu anghenion a blaenoriaethau treftadaeth, sefydliadau a phobl ac a fydd yn gwneud gwahaniaeth hirdymor.

Trwy ddarllen y canllaw hwn, byddwch yn dysgu beth fydd angen i chi ei ystyried wrth gynllunio sgiliau a hyfforddiant. Mae'n cynnwys cyngor ar brentisiaethau ffurfiol, lleoliadau hyfforddi eraill â thâl a chyfleoedd hyfforddi ychwanegol i bobl ifanc. Mae hefyd yn ymdrin â chyllidebu ar gyfer hyfforddiant, yn darparu dolenni i adnoddau pellach ac yn rhestru rhai astudiaethau achos defnyddiol.

Hyfforddiant a sgiliau a'r Gronfa Treftadaeth

Rydym am wneud mwy nag ariannu hyfforddeiaethau neu gyrsiau hyfforddi yn unig. Trwy eich prosiect, gallech ddatblygu sgiliau trwy weithgarwch hyfforddi strwythuredig (er enghraifft, prentisiaeth ffurfiol), hyfforddiant yn y swydd neu hyfforddiant mewnol, neu gwrs byr allanol. O ganlyniad, dylai staff, gwirfoddolwyr neu bobl ifanc allu dangos cymhwysedd mewn sgiliau newydd, penodol, a lle bo'n briodol, byddant wedi ennill cymhwyster achrededig neu dderbyn cymorth i gyrchu cyflogaeth yn y sector treftadaeth.

Gan ddibynnu ar faint a chwmpas eich prosiect a'ch sefydliad, byddwn yn disgwyl gweld eich sgiliau a'ch gweithgarwch hyfforddi'n:

- mynd i'r afael â phrinder sgiliau a nodwyd yn eich sefydliad neu yn y gweithlu treftadaeth yn gyffredinol
- cynyddu amrywiaeth yn y gweithlu treftadaeth

Os ydych yn gwneud cais am grant dros £250,000 dylech ddangos sut y bydd eich prosiect yn:

- cael effaith sylweddol ar wella sgiliau a galluoedd yn nhreftadaeth y DU
- cynnal canlyniadau'r hyfforddiant a ddarperir y tu hwnt i gyfnod yr ariannu
- alinio a chydweddu ag anghenion y gynulleidfa, llwybrau sgiliau a gyrfa perthnasol

Mewn prosiectau sy'n canolbwyntio'n gyfan gwbl neu'n bennaf ar hyfforddiant, bydd angen i chi ddangos model ariannol ar gyfer parhau â'r ddarpariaeth hyfforddiant y tu hwnt i oes eich prosiect.

Sut i ddatblygu capasiti a gweithgareddau hyfforddi yn eich prosiect

Wrth hyfforddi rydym yn golygu'r broses o ddysgu'r sgiliau sydd eu hangen arnoch i wneud swydd neu weithgaredd penodol. Bydd angen i chi gynllunio a nodi'n glir yn eich cais:

- pa sgiliau neu ddarpariaeth hyfforddiant fydd yn cael eu datblygu
- pam fod y sgiliau hyn yn bwysig
- pwy fydd yn cael eu hyfforddi yn y sgiliau newydd ac yn eu rhoi ar waith

- sut y byddwch yn strwythuro ac yn cynllunio hyfforddiant effeithiol
- pwy fydd eich partner wrth sicrhau bod yr hyfforddiant o ansawdd uchel
- sut y byddwch yn mesur llwyddiant (ar gyfer yr unigolyn, ar gyfer treftadaeth, ar gyfer eich sefydliad)

Pa sgiliau neu hyfforddiant fyddwch yn eu datblygu?

Wrth gynllunio'ch prosiect treftadaeth, ystyriwch a oes gan eich staff, gwirfoddolwyr ac ymddiriedolwyr presennol y sgiliau sydd eu hangen i'w gyflwyno. Efallai y byddwch am wella sgiliau staff neu wirfoddolwyr presennol neu recriwtio pobl newydd. Y naill ffordd neu'r llall, mae eich prosiect yn darparu cyfle i fuddsoddi yn natblygiad eich staff a'ch gwirfoddolwyr a sicrhau eu bod yn gallu darparu'r grant ac elwa ohono.

Er enghraifft, os ydych chi'n cynllunio prosiect hanes llafar ond nid oes gennych unrhyw brofiad yn fewnol, meddyliwch a fyddwch yn recriwtio swyddog prosiect neu ymgynghorydd sydd â phrofiad o waith hanes llafar, neu'n ymrestru staff a gwirfoddolwyr presennol ar gwrs hyfforddiant hanes llafar uchel ei barch. Ystyriwch ba opsiwn fydd yn eich helpu orau i gyflwyno'ch prosiect a'ch cefnogi orau i ymwreiddio'r sgiliau newydd hyn yn eich sefydliad ar gyfer y dyfodol. Efallai y byddwch eisiau:

- Meddwl am sut y byddwch yn rhannu eich sgiliau a'ch gwybodaeth eich hun ag ystod ehangach o bobl ac a oes angen i chi greu cyrsiau ac adnoddau newydd i wneud hyn. Er enghraifft, os oeddech yn cynnal arolygon bywyd gwyllt, gallech ddefnyddio nodiadau maes digidol, canllawiau 'sut mae gwneud' neu offer drawslunio, ac ystyried sut y caiff y rhain eu cynnal a'u rhannu'n ehangach yn ystod ac ar ôl eich prosiect.
- creu cyfleoedd cyn-gyflogaeth i gyflwyno sgiliau treftadaeth penodol i bobl yn eich cymuned, er enghraifft trwy hyfforddeiaethau i bobl ifanc
- creu prentisiaethau ffurfiol i annog newydd-ddyfodiaid i'r gweithlu treftadaeth a darparu mwy o gyfleoedd gwaith i bobl leol (gweler 'prentisiaethau' isod).
- arddangos y sgiliau treftadaeth sy'n cael eu rhoi ar waith yn ystod cyflwyniad eich prosiect i helpu'r cyhoedd i ddysgu am grefftau treftadaeth a gweld cadwraeth a chrefftwyr ar waith

Pam fod y sgiliau hyn yn bwysig

Gan ddibynnu ar raddfa eich prosiect, bydd angen i chi esbonio pam fod y sgiliau hyn yn bwysig i'ch prosiect, i'ch cymuned neu le, neu i dreftadaeth yn ehangach. Ystyriwch ai ffocws eich prosiect yw llenwi bwlch sgiliau o fewn eich sefydliad neu a ydych yn dymuno gweithio'n fwy strategol i fynd i'r afael â phrinder sgiliau ehangach mewn treftadaeth.

Ystyriwch sut y bydd y sgiliau newydd y bydd eich staff neu wirfoddolwyr yn eu dysgu yn ystod eich prosiect yn cael effaith tymor hwy arnyn nhw fel unigolion ac ar y gweithlu treftadaeth.

Pa dystiolaeth sydd gennych i ddangos nad oes gan bobl y sgiliau hyn a bod eu hangen ar y diwydiant treftadaeth nawr ac yn y dyfodol? A yw'r sgiliau mewn perygl neu'n benodol i'ch maes? Efallai y byddwch am gefnogi sgiliau traddodiadol sy'n darfod wrth i ymarferwyr ymddeol.

Efallai bod y sgiliau rydych am eu datblygu'n cefnogi treftadaeth sydd mewn perygl? Er enghraifft, efallai eu bod yn sgiliau i warchod neu gynnal a chadw cychod neu eglwysi hanesyddol, sgiliau arolygu i gefnogi ein dealltwriaeth o gynefinoedd morol, neu sgiliau digidol newydd i gefnogi gofalu am archifau bregus.

Mae gan lawer o gyrff treftadaeth ddogfennau polisi neu strategaethau gweithlu sy'n nodi blaenoriaethau ar gyfer datblygu sgiliau.

Pwy fydd yn cael eu hyfforddi yn y sgiliau newydd?

A fyddwch yn hyfforddi staff neu wirfoddolwyr presennol neu'n recriwtio ac yn hyfforddi staff, hyfforddeion neu wirfoddolwyr newydd fel rhan o'ch prosiect? Esboniwch pam mae'r dull rydych wedi'i ddewis yn gweithio orau i'ch sefydliad chi a sut fydd y sgiliau hyn yn cael eu rhoi ar waith yn ystod y prosiect a thu hwnt.

Ystyriwch ein hegwyddor fuddsoddi ar gynhwysiad, mynediad a chyfranogiad yn eich gweithgareddau hyfforddi. Wrth feddwl am recriwtio cynhwysol, mae ein hymchwil yn dweud wrthym fod arweinwyr prosiect llwyddiannus yn:

- ystyried lleoliad daearyddol eu prosiect ac yn defnyddio'r wybodaeth sydd ar gael am gefndir amrywiaeth cymunedau lleol i ddeall cyrhaeddiad posibl
- yn realistig ac yn gosod amcanion sy'n CAMPUS (cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, amserol, synhwyrol) yng ngoleuni cyd-destun daearyddol eu prosiect
- cynnal dadansoddiad o anghenion sy'n nodi'r heriau a'r rhwystrau y mae unigolion neu grwpiau sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant yn debygol o'u hwynebu, yn enwedig os nad ydynt eisoes wedi'u cynrychioli'n dda yn y gweithlu
- defnyddio partneriaid a rhwydweithiau lleol sy'n gweithio ar lawr gwlad i ehangu mynediad i grwpiau sydd heb eu gwasanaethu'n ddigonol
- defnyddio deunyddiau marchnata sy'n hybu ehangu mynediad ac yn ystyried defnyddio iaith a delweddau sy'n apelio at y bobl yr ydych am eu denu

Sut fyddwch chi'n strwythuro ac yn cynllunio hyfforddiant effeithiol?

Gan ddibynnu ar faint ac amserlen eich prosiect bydd angen i chi ystyried y ffordd orau o strwythuro a chynllunio gweithgarwch hyfforddi'n effeithiol. Peidiwch â diystyru'r amser a'r adnoddau sydd eu hangen i gomisiynu a chontractio hyfforddwyr allanol, datblygu cyrsiau newydd gyda darparwyr hyfforddiant allanol neu greu cyfleoedd hyfforddi mewnol. Mae'n cymryd amser i ddatblygu partneriaethau effeithiol gydag asiantaethau cefnogi a darparwyr hyfforddiant – efallai y bydd angen i chi gynllunio o amgylch amserlenni presennol ysgolion, colegau neu ddarparwyr prentisiaethau.

Mae profiad wedi dangos bod angen i brosiectau gynnwys amser ychwanegol pan fydd prentisiaid neu hyfforddeion yn cefnogi cyflwyniad prosiect, er enghraifft, gweithgarwch adeiladwaith neu gadwraeth. Bydd angen amser ar recriwtiaid newydd i ddysgu sgiliau newydd cyn eu rhoi ar waith a bydd angen goruchwyliaeth a chymorth arnynt hefyd gan aelodau profiadol o staff.

Ystyriwch a fydd yr amser o'r flwyddyn yn cael effaith ar yr hyfforddiant rydych yn ei gynllunio a pha mor hir y dylai'r hyfforddiant bara. Er enghraifft, a fydd yr hyfforddiant yn digwydd ar amserau tawel neu brysur ar gyfer eich sefydliad, a allai'r tywydd effeithio ar yr hyfforddiant (er enghraifft, os ydych yn yr awyr agored neu os yw'ch safle'n dueddol o brofiad amhariadau ar deithio), a fyddai lleoliad hyfforddi chwe mis yn caniatáu i hyfforddai weld amrywiaeth lawn eich gwaith (er enghraifft, os yw'n waith garddwriaethol neu dymhorol) neu a fydd angen i'r recriwtio gyd-fynd ag amserlen coleg?

Pwy fydd eich partner/iaid?

Mae'n bwysig nodi darparwyr hyfforddiant a all gefnogi eich anghenion chi ac anghenion eich hyfforddeion. Mae darparu hyfforddiant achrededig nid yn unig yn darparu lefel o sicrwydd ansawdd, mae hefyd yn cefnogi cyfranogwyr i ddatblygu eu CVs a symud ymlaen at gyflogaeth neu barhau â'u datblygiad proffesiynol.

Gallwch weithio gyda choleg neu ddarparwr hyfforddiant i ddarparu cymwysterau galwedigaethol, dysgu achrededig neu brentisiaethau. Er mwyn datblygu capasiti hyfforddi eich sefydliad eich hun, efallai y bydd angen hefyd i chi gynnwys hyfforddiant ar gyfer staff mewn sgiliau asesu a gwirio mewnol.

Sut fyddwch chi'n mesur llwyddiant?

Mae'n bwysig cynllunio gwerthuso o ddechrau eich prosiect. Mae angen i chi gasglu data sylfaenol am hyfforddeion – gall hyn gynnwys sgiliau, gwybodaeth neu hyder presennol y cyfranogwyr er mwyn i chi allu mesur effaith eich ymyriad hyfforddi. Byddwn yn gofyn i chi gasglu data demograffig gan unigolion sy'n ymwneud â'ch prosiect hefyd.

Defnyddiwch offer fel hunanasesu, dyddiaduron gwaith neu bortffolios i fonitro sut mae'r hyfforddiant yn effeithio ar unigolion a defnyddiwch gymwysterau a gwblhawyd neu symud ymlaen at gyflogaeth i helpu mesur llwyddiant. Gall y data rydych yn ei gasglu gael ei ategu gan astudiaethau achos neu ffilmiau a all ddod ag effaith hyfforddiant ar unigolyn a'r cyfleoedd ar gyfer gyrfaoedd yn y sector treftadaeth yn fyw.

Bydd ymyriadau hyfforddi hefyd yn cael effaith ar eich sefydliad ac mae'n bwysig cofnodi hyn hefyd. Gallai'r effaith gynnwys:

- capasiti eich sefydliad i gyflwyno hyfforddiant yn y dyfodol
- newid mewn arferion recriwtio i gefnogi gweithlu mwy amrywiol
- ymwreiddio cyfleoedd prentisiaeth mewn strwythurau staffio
- partneriaethau cynaliadwy gyda darparwyr hyfforddiant
- cynhyrchu incwm o gyflwyno hyfforddiant neu gefnogi cydnerthedd treftadaeth, gan gefnogi datblygiad menter eich sefydliad

Prentisiaethau

Mae creu rolau prentis o fewn eich prosiect yn gyfle i ddarparu llwybrau newydd i gyflogaeth yn y sector treftadaeth. Gall cyflogi prentisiaid fel rhan o'ch prosiect fod o fudd enfawr i'ch prosiect a'ch sefydliad gan gynnwys:

- dod â doniau newydd a phersbectif ffres i mewn
- sicrhau bod gennych y bobl iawn gyda'r sgiliau cywir i gyflwyno'ch prosiect a chefnogi dyfodol eich sefydliad
- datblygu capasiti eich staff eich hun i rannu eu sgiliau a'u gwybodaeth a chefnogi cynllunio olyniaeth
- cyrchu cyllid y llywodraeth i gyflwyno hyfforddiant prentisiaeth (e.e.: drwy fuddsoddi ar y cyd neu ddefnyddio'r ardoll prentisiaethau yn Lloegr).

Beth yw prentisiaeth?

Prentisiaeth yw swydd gyda hyfforddiant strwythuredig, wedi'i ddarparu gan y cyflogwr yn y gwaith, yn ogystal â hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith wedi'i ddarparu gan ddarparwr hyfforddiant. Mae'r prentis yn cwblhau cymhwyster (y brentisiaeth neu gymhwyster galwedigaethol penodol).

Cyn cynnwys rolau prentis yn eich cais i'r Gronfa Treftadaeth, bydd angen i chi nodi pa fframwaith neu safon prentisiaeth gymeradwy y byddant yn ei dilyn, fel y'i chydnabyddir gan y sefydliadau sgiliau cenedlaethol perthnasol. Bydd angen i hyn gyfateb i rôl y swydd a'r sgiliau sydd eu hangen ar eich prentis i wneud ei waith.

I gael gwybod mwy am brentisiaethau ar draws y DU gweler:

- Institute for Apprenticeships (Lloegr)
- Skills Development Scotland (Yr Alban)
- Busnes Cymru (Cymru)
- Skills to Success (Gogledd Iwerddon)

Gweler isod am ffyrdd o gynnwys hyfforddiant yn eich prosiect os na ddarperir ar gyfer y sgiliau sydd eu hangen arnoch gan fframwaith neu safon prentisiaeth.

Cyflogi prentisiaid

Gall prentisiaethau fod yn rhan o brosiect ehangach neu'r brif ffocws iddo. Disgwyliwn weld y canlynol ar waith i sicrhau bod y cyfleoedd prentisiaeth yr ydym yn eu hariannu'n uchel eu hansawdd:

- rôl bwrpasol, â thâl gyda disgrifiad swydd
- hyfforddiant wedi'i gyflwyno at safon prentisiaeth berthnasol ar lefel briodol, a allai fod yn Lefel 2, Lefel 3 neu'n uwch
- darparwr hyfforddiant addas ac (yn Lloegr yn unig) aseswr pwynt terfyn, wedi'i nodi ac wedi'i gynnwys yn y prosiect
- strwythur hyfforddi clir, yn gweithio ochr yn ochr â phobl fedrus
- ystyriaeth o'r cyfle i arallgyfeirio'r gweithlu gan ddefnyddio dulliau recriwtio a phartneriaid gwahanol
- mecanweithiau cymorth yn eu lle, e.e.: gofal bugeiliol i bobl ifanc yn eu rôl gyntaf
- ystyriaeth i lwybr gyrfa clir a chymorth wedi'i ddarparu i sicrhau dilyniant i gyflogaeth neu hyfforddiant pellach.

Os ydych yn gwneud cais am grant o fwy na £250,000, gellir llunio'r manylion a'r disgrifiadau swydd yn eich cam datblygu a'u cynnwys yn eich cais rownd gyflwyno.

Lleoliadau gwaith treftadaeth arbenigol a phrentisiaethau a rennir

Os na all eich prosiect gefnogi cwblhau prentisiaeth lawn (er enghraifft, os nad yw eich prosiect yn cynnwys yr ystod lawn o sgiliau sydd eu hangen neu os nad yw'n para am gyfnod prentisiaeth) gallech weithio gyda sefydliad hyfforddi lleol i ddarparu lleoliadau hyfforddiant treftadaeth arbenigol ar gyfer prentisiaid sydd wedi'u lleoli gyda sefydliadau eraill. Byddai angen i chi fod yn glir yn eich cais faint o gyfleoedd yr ydych yn bwriadu eu darparu a gyda pha bartneriaid y byddwch yn gweithio.

Mae'r Cynllun Prentisiaeth a Rennir yn y byd adeiladu'n caniatáu i brentisiaid gwblhau rhaglen brentisiaeth lawn drwy weithio gyda nifer o gyflogwyr gwahanol i ennill y sgiliau sydd eu hangen arnynt i gymhwyso.

Gweithio gyda'ch contractwyr adeiladwaith

Gall cynnwys partneriaid adeiladwaith yn eich cynlluniau hyfforddi gefnogi rhannu sgiliau adeiladwaith treftadaeth gyda gweithwyr proffesiynol newydd a sefydledig. Er enghraifft, fel prosiect ar raddfa fawr, gweithiodd Shrewsbury Flax Mill Maltings gyda'u contractwyr adeiladu i gefnogi cyfleoedd hyfforddi ehangach. Maent wedi creu cyfleoedd hyfforddi gydag ystod o bartneriaid ar amrywiaeth o lefelau y gellid eu haddasu ar gyfer prosiectau cyfalaf llai.

Lleoliadau hyfforddi strwythuredig

Lle nad oes safon neu fframwaith prentisiaeth ar gael ar gyfer rôl benodol, gall creu lleoliad hyfforddi strwythuredig â thâl helpu trosglwyddo sgiliau treftadaeth penodol o ymarferwr profiadol i aelod newydd o staff.

Yn unol â'r gofynion ansawdd ar gyfer prentis, byddem am weld bod y canlynol yn ei le i sicrhau cyfleoedd hyfforddi strwythuredig pwrpasol o safon:

- rôl sydd wedi'i nodi'n glir gyda disgrifiad o'r rôl
- bwrsariaeth neu gyflog yn unol â naill ai'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol gan ddibynnu ar eu hoedran
- cynllun hyfforddi wedi'i bersonoli sy'n galluogi'r hyfforddai i weithio ochr yn ochr ag un neu fwy o weithwyr treftadaeth proffesiynol profiadol yn y gweithle
- y cyfle i gwblhau cymwysterau achrededig neu broffesiynol lle mae'r rhain ar gael, neu os nad ydynt, portffolio o waith i greu cyfle realistig ar gyfer dilyniant a chyflogaeth

Er enghraifft, llenwodd y prosiect Blyth's Ship Building Heritage, a ddarparwyd gan Blyth Tall Ship, fwlch yn y llwybr dilyniant i bobl â diddordeb mewn adeiladu cychod traddodiadol trwy ddatblygu cymhwyster galwedigaethol Lefel 1 wedi'i deilwra mewn Gweithrediadau Peirianneg. Cyflwynwyd hwn drwy cwrs wyth wythnos (dau ddiwrnod yr wythnos) sydd bellach yn cael ei gynnig i'w holl hyfforddeion a gwirfoddolwyr peirianneg llai profiadol. O'r hyfforddeion gwreiddiol, mae 40% wedi symud ymlaen i ddilyn cyrsiau addysg bellach ac mae 30% wedi dod o hyd i waith. Mae'r effaith wedi'i disgrifio yn eu fideo.

Gall lleoliadau hyfforddi strwythuredig gael effaith gadarnhaol ar yr unigolyn dan sylw ac ar y sefydliad sy'n lletya ac yn cefnogi'r hyfforddai. Bydd angen i chi ystyried y gefnogaeth ychwanegol y bydd ei angen ar hyfforddai newydd gan staff yn eich sefydliad, yr hyfforddiant y gallai fod ei angen ar eich staff ac unrhyw gostau cysylltiedig sydd eu hangen i gyflwyno cyfle llwyddiannus.

Datblygu sgiliau pobl ifanc dros 14 oed

Mae ymchwil wedi dangos bod gwaith i'w wneud o hyd i hyrwyddo gyrfaoedd treftadaeth i bobl ifanc. Efallai eich bod eisoes yn ymgysylltu â phobl ifanc trwy weithgareddau dysgu, darparu profiad gwaith neu gyfleoedd gwirfoddoli mewn partneriaeth ag ysgolion lleol neu drwy gynlluniau fel Gwobr Dug Caeredin. Gall ymgorffori cyfleoedd i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd a chyfeirio at gyfleoedd gyrfa yn y sector treftadaeth ychwanegu gwerth at eich prosiect a chefnogi pobl ifanc leol i ymgysylltu â threftadaeth mewn ffordd wahanol.

Er enghraifft, fel rhan o brosiect Kew Gardens' Temperate House sefydlwyd rhaglen Youth Explainers i roi'r sgiliau, yr hyder a'r cymwysterau i bobl ifanc ddifreintiedig ymgysylltu ag ymwelwyr â Kew. Cefnogwyd y bobl ifanc i symud ymlaen at hyfforddiant ac addysg bellach mewn gwyddor planhigion a garddwriaeth.

Roedd Upper Nidderdale Landscape Partnership yn cynnwys rhaglen sefydlu sgiliau treftadaeth, gan ddarparu hyfforddiant galwedigaethol mewn sgiliau traddodiadol i bobl ifanc yn Nidderdale. Yn rhaglen astudio amser llawn, darparodd hyfforddiant o ansawdd uchel a lleoliadau gwaith arbenigol, gan helpu myfyrwyr i bontio'n gadarnhaol rhwng yr ysgol a chyflogaeth neu addysg bellach.

Hefyd, mae yna nifer o lwybrau ffurfiol ar gyfer cyflogwyr sy'n dymuno darparu hyfforddiant neu brofiad gwaith i bobl ifanc gan gynnwys:

- **Prentisiaethau Sylfaen** (Yr Alban): wedi'u dylunio i helpu plant ysgol ym mlwyddyn S5 ac S6 (16–18 oed) i ennill profiad gwaith go iawn gwerthfawr a mynediad at ddysgu seiliedig ar waith fel rhan o brofiad disgyblion uwch, ochr yn ochr â'r cymwysterau 'Higher' neu 'National'. Mae 12 Fframwaith ar gael sy'n berthnasol i'r sector treftadaeth gan gynnwys Cyfryngau Creadigol a Digidol, Peirianneg a Sgiliau Busnes. Gall Prentisiaethau Sylfaen roi dechrau gyrfa i bobl ifanc drwy ddarparu cymwysterau a gydnabyddir gan y diwydiant a'r profiad y mae cyflogwyr yn chwilio amdano.
- **Hyfforddeiaethau** (Lloegr): rhaglen addysg a hyfforddiant gyda phrofiad gwaith sydd wedi'i dylunio i helpu pobl ifanc 16-24 oed i fod yn 'barod am waith'. Mae hyfforddeiaethau'n darparu'r hyfforddiant paratoi at waith, sgiliau Saesneg, Mathemateg a phrofiad gwaith hanfodol sydd eu hangen i sicrhau prentisiaeth neu gyflogaeth ar gyfer pobl ifanc nad oes ganddynt y sgiliau na'r profiad perthnasol eto.
- **Bagloriaeth Sgiliau Uwch** (Cymru): yn cynnwys Her Gymunedol sy'n gofyn i fyfyrwyr gynnal archwiliad sgiliau unigol a chynllunio gweithgaredd cymunedol sy'n cynnwys lleiafswm o 30 awr o wirfoddoli. Mae heriau cymunedol cymeradwy yn cynnwys enghreifftiau gan CADW, Cyfoeth Naturiol Cymru, Amgueddfa Cymru, Llyfrgell Genedlaethol Cymru a Phrosiect Cofeb Rhyfel Powys.
- **Lefelau T** (Lloegr): Rhaglenni technegol 2 flynedd sydd wedi'u dylunio gyda chyflogwyr i roi'r sgiliau sydd eu hangen ar y diwydiant i bobl ifanc gan gynnwys llwybrau digidol, adeiladwaith, peirianneg, yr amgylchedd a chreadigol. Maent yn darparu dewis technegol amgen i Safon Uwch ar gyfer myfyrwyr 16-18 oed a byddant yn eu helpu i ddod o hyd i swydd fedrus. Gallwch nodi Lefelau T perthnasol ar dudalennau arweiniad Llywodraeth y DU ar gyfer cyflogwyr.

Cyllidebu ar gyfer hyfforddiant

Mae angen i hyfforddiant, hyd yn oed os caiff ei gyflwyno'n fewnol, gael ei gostio'n briodol. Mae costau enghreifftiol yn cynnwys:

- cost hyfforddwyr a chyrsiau hyfforddi
- costau cofrestru ac asesu ar gyfer dysgu achrededig
- costau 'cyd-fuddsoddi' hyfforddi ac asesu prentisiaid lle bo'n berthnasol (Lloegr yn unig)
- hyfforddiant hyfforddi'r hyfforddwr neu aseswr neu ddilyswr mewnol ar gyfer staff
- costau recriwtio e.e.: diwrnodau blasu ar gyfer darpar recriwtiaid newydd, costau teithio i fynd i gyfweliadau, dulliau recriwtio newydd i apelio at ystod ehangach o bobl
- cyflogau ar gyfer prentisiaid neu fwrsariaethau i gefnogi lleoliadau hyfforddi â thâl os nad yw safonau prentisiaeth ar gael
- cymorth ariannol ychwanegol i oresgyn rhwystrau i ymuno â'r gweithlu treftadaeth (e.e.: aelodaeth o gyrff proffesiynol, cyllideb hyfforddi a theithio ar gyfer hyfforddeion, cronfa galedi, costau cerdyn rheilffordd neu docyn bws blynyddol, bonws cwblhau)
- offer i gefnogi hyfforddiant yn y gwaith (e.e.: offer y grefft, offer amddiffynnol, offer TG i gefnogi dysgu)

Os ydych yn sefydliad sy'n talu ardoll prentisiaethau yn Lloegr ni allwch hawlio eich cyfraniad ardoll fel rhan o'ch prosiect. Fodd bynnag, os ydych yn cyflogi prentisiaid fel rhan o'ch prosiect, gellir defnyddio'r costau hyfforddi ac asesu prentisiaethau y bydd eich sefydliad yn eu talu drwy'r gwasanaeth prentisiaeth ddigidol fel arian cyfatebol.

Mwy o wybodaeth ac adnoddau

- Am arweiniad generig ar brentisiaethau, gweler canllaw Llywodraeth y DU i gefnogi prentisiaid ar gyfer rheolwyr llinell
- Am wybodaeth sy'n seiliedig ar sectorau, gweler taflen prentisiaethau treftadaeth Historic England
- I gael arweiniad ar recriwtio doniau amrywiol, gweler canllaw recriwtio phecyn cymorth Newid Diwylliant Cyngor Celfyddydau'r