

SUMMER 2007

IMPACT REVIEW

EARLY FINDINGS: EXECUTIVE SUMMARY

HAF 2007

ADOLYGIAD EFFAITH

CANFYDDIADAU CYNNAR: CRYNODEB GWEITHREDOL

*“Assessing the impact of demand for learning and skills
on the lifelong learning workforce”*

Impact Review

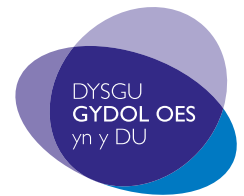
*“Asesu effaith y galw am ddysgu a sgiliau ar y gweithlu
dysgu gydol oes”*

Adolygiad Effaith



Skills for Learning Professionals

skills
FOR BUSINESS



Sgiliau i Weithwyr Proffesiynol sy'n Dysgu

sgillau
AR GYFER BUSNES

Contents

Introduction to the Impact Review	1
What is the Impact Review?	1
Work so far	1
What are Sector Skills Agreements?	1
Introduction to the research findings	3
Overview of key SSA themes	5
Outline of the priority themes	5
Continuing professional development	7
Overview of the theme	7
The potential impact on the lifelong learning workforce	7
New qualifications and areas of learning	9
Overview of the theme	9
The potential impact on the lifelong learning workforce	9
New forms of delivery	11
Overview of the theme	11
The potential impact on the lifelong learning workforce	11
Capacity building to cater for increased demand	13
Overview of the theme	13
The potential impact on the lifelong learning workforce	13
Capacity building to ensure quality of delivery	15
Overview of the theme	15
The potential impact on the lifelong learning workforce	15
Coverage and partners	17
Lifelong learning sector coverage	17
Delivery and partnerships	17
Next steps for LLUK	19
The Impact Review and LLUK's SSA	19
Additional activities related to the Impact Review	19
Working with SSC colleagues	19

Cynnwys

Cyflwyniad i'r Adolygiad Effaith	2
Beth yw'r Adolygiad Effaith?	2
Gwaith hyd yn hyn	2
Beth yw Cytundebau Sgiliau Sector?	2
Cyflwyniad i'r canfyddiadau ymchwil	4
Trosolwg o themâu allweddol Cytundebau Sgiliau Sector	6
Amlinelliad o'r themâu blaenoriaethol	6
Datblygiad proffesiynol parhaus	8
Trosolwg o'r thema	8
Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes	8
Cymwysterau a meysydd dysgu newydd	10
Trosolwg o'r thema	10
Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes	10
Ffuriau newydd o gyflwyno	12
Trosolwg o'r thema	12
Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes	12
Adeiladu gallu i ddarparu ar gyfer y galw cynyddol	14
Trosolwg o'r thema	14
Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes	14
Adeiladu gallu i sicrhau ansawdd y cyflwyno	16
Trosolwg o'r thema	16
Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes	16
Ymdriniaeth a phartneriaid	18
Ymdrin â'r sector dysgu gydol oes	18
Cyflwyno a phartneriaethau	18
Y camau nesaf ar gyfer LLUK	20
Yr Adolygiad Effaith a Cytundebau Sgiliau Sector LLUK	20
Gweithgareddau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r Adolygiad Effaith	20
Gweithio gyda chydweithwyr Cynghorau Sgiliau Sector	20

Introduction to the Impact Review

Lifelong Learning UK (LLUK) is the sector skills council (SSC) for the lifelong learning sector and represents more than one million employees across the UK working in five 'constituencies':

- community learning and development (CLD)
- further education (FE)
- higher education (HE)
- libraries, archives and information services (LAIS)
- work based learning (WBL).

LLUK is responsible for the professional development of all those working in the lifelong learning sector and is the voice of lifelong learning employers. Because of this, LLUK occupies a unique position in the Skills for Business Network of 25 SSCs, representing both the supply and demand side of skills delivery. This is because the work of the other 24 SSCs will ultimately have an impact on the lifelong learning workforce, not least through sector skills agreements (SSAs).

What is the Impact Review?

The Impact Review is a unique activity relating to the LLUK SSA and concentrates on reviewing the other 24 SSCs' SSAs, in order to understand their potential impact on future workforce planning and their implications for the lifelong learning sector workforce across the UK. The Impact Review is being carried out by researching and analysing the SSAs of the other 24 SSCs in the network and by looking for ways in which LLUK can collaborate across the Skills for Business Network to ensure quality of learning delivery for all.

Work so far

Work on the Impact Review began in November 2006 and the project will run until March 2008, by which time all the SSAs will have been published. In January 2007, LLUK commissioned the consultants GHK to carry out the first analysis of published SSA material available to date from the Skills for Business Network. The research entailed a desk-based analysis, telephone follow-ups

with SSA staff at SSCs and a focus group. Further research will be undertaken as the final tranche of SSAs are published, in order to ensure that LLUK has ascertained the potential impact on the lifelong learning workforce of the work undertaken by all 24 SSCs. In addition, LLUK has carried out awareness raising events for colleagues in the Skills for Business Network and is publishing a series of bulletins to keep people informed.

What are Sector Skills Agreements?

Sector Skills Agreements (SSAs) are fundamentally altering the way skills are demanded, delivered and developed throughout the UK. They map out exactly what skills employers need their workforce to have and how these skills will be supplied – both now and in the future. Put simply, they are about getting the right people with the right skills in the right place at the right time. SSAs are facilitated by the network of employer-led SSCs, but are signed up to by everyone who supplies, funds and plans education and training.

The SSA for the lifelong learning sector will be an agreement between employers, stakeholders, the government, partner organisations and Lifelong Learning UK to deliver an agreed action plan to meet the priority skills needs of the sector, now and in the future.

In considering LLUK's SSA development, it is essential that the implications of plans within other SSCs' SSAs for the lifelong learning workforce are understood. For example, a SSC may identify as a solution in its SSA a whole new qualification for their sector. Who will deliver this qualification? Probably an organisation in the lifelong learning sector. How would LLUK then ensure that the lifelong learning sector has the capacity to deliver this qualification?

In order to ensure that LLUK's SSA and workforce planning for the lifelong learning sector not only respond to the needs of its own lifelong learning employers but also to the needs of employers in industry, LLUK is conducting the unique exercise of the Impact Review.

Cyflwyniad i'r Adolygiad Effaith

Dysgu Gydol Oes y DU (LLUK) yw'r cyngor sgiliau sector (SSC) ar gyfer y sector dysgu gydol oes ac mae'n cynrychioli dros filiwn o weithwyr ledled y DU sy'n gweithio mewn pump 'etholaeth':

- dysgu a datblygiad cymunedol (DDC)
- addysg bellach (AB)
- addysg uwch (AU)
- llyfrgelloedd, archifau a gwasanaethau gwybodaeth (LIAGG)
- dysgu yn y gwaith (DYG).

Mae LLUK yn gyfrifol am ddatblygiad proffesiynol pawb sy'n gweithio yn y sector dysgu gydol oes a dyma yw llais cyflogwyr dysgu gydol oes. O'r herwydd, mae gan LLUK safle unigryw yn y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes sy'n cynnwys 25 o Gynghorau Sgiliau Sector, sy'n cynrychioli'r ochr gyflenwi a galw o ran cyflwyno sgiliau. Mae hyn oherwydd y bydd gwaith y 25 o Gynghorau Sgiliau Sector eraill yn effeithio ar y pen draw ar y gweithlu dysgu gydol oes, trwy gytundebau sgiliau sector uwchlaw popeth.

Beth yw'r Adolygiad Effaith?

Gweithgaredd unigryw sy'n gysylltiedig â Chytundeb Sgiliau Sector LLUK yw'r Adolygiad Effaith ac mae'n canolbwyntio ar adolygu 24 Cytundeb Sgiliau Sector arall y Cynghorau Sgiliau Sector, er mwyn deall eu heffaith bosibl ar gynllunio gweithlu yn y dyfodol a'u goblygiadau i'r sector dysgu gydol oes ledled y DU. Cynhelir yr Adolygiad Effaith trwy ymchwilio a dadansoddi Cytundebau Sgiliau Sector y 25 Cyngor Sgiliau Sector arall yn y rhwydwaith a thrwy chwilio am ffyrdd y gall LLUK gydweithio ar draws y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes i sicrhau ansawdd cyflwyno dysgu i bawb.

Gwaith hyd yn hyn

Dechreuodd gwaith ar yr Adolygiad Effaith ym mis Tachwedd 2006 a bydd y prosiect yn rhedeg tan fis Mawrth 2008, a bydd pob un o'r Cytundebau Sgiliau Sector wedi'u cyhoeddi erbyn hyn. Ym mis Ionawr 2007, comisiynodd LLUK ymgynghorwyr GHK i gynnal y dadansoddiad cyntaf o ddeunydd cyhoeddedig y Cytundebau Sgiliau Sector sydd ar gael hyd yn hyn o'r Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes. Roedd yr ymchwil yn cynnwys dadansoddiad desg, galwadau ffôn dilynol gyda staff Cytundebau Sgiliau Sector mewn Cynghorau Sgiliau

Sector a grŵp ffocws. Bydd mwy o waith ymchwil yn cael ei wneud pan gyhoeddir cyfran y Cytundebau Sgiliau Sector, er mwyn sicrhau bod LLUK wedi cadarnhau'r effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes a wnaed gan bob un o'r 24 Cyngor Sgiliau Sector. Yn ogystal, mae LLUK wedi cynnal digwyddiadau codi ymwybyddiaeth ar gyfer cydweithwyr yn y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes ac mae'n cyhoeddi cyfres o fwletinâu i roi gwybod i bobl.

Beth yw'r Cytundebau Sgiliau Sector?

Mae Cytundebau Sgiliau Sector yn eu hanfod yn addasu'r ffordd y caiff sgiliau eu hawlio, eu cyflwyno a'u datblygu ledled y DU. Maent yn cynllunio yn union pa sgiliau y mae cyflogwyr yn gofyn amdanynt gan eu gweithlu a sut y bydd y sgiliau hyn yn cael eu darparu – yn awr ac yn y dyfodol. Yn syml, maent yn ymwneud â chael y bobl gywir sydd â'r sgiliau cywir yn y lle cywir ar yr adeg gywir. Caiff Cytundebau Sgiliau Sector eu hwyluso gan y rhwydwaith o Gynghorau Sgiliau Sector sy'n cael eu harwain gan gyflogwyr, ond sy'n cael eu cyflogi gan bawb sy'n cyflenwi, yn ariannu ac yn cynllunio addysg a hyfforddiant.

Cytundeb rhwng cyflogwyr, rhan-ddeiliaid, y llywodraeth, sefydliadau partner a Dysgu Gydol Oes y DU i gyflwyno cynllun gweithredu cytûn i fodloni anghenion sgiliau blaenoriaethol y sector, yn awr ac yn y dyfodol, yw'r Cytundeb Sgiliau Sector ar gyfer y sector dysgu gydol oes.

Wrth ystyried datblygiad Cytundeb Sgiliau Sector LLUK, mae'n hanfodol deall goblygiadau cynlluniau yng Nghytundebau Sgiliau Sector y Cynghorau Sgiliau Sector ar gyfer y gweithlu dysgu gydol oes. Er enghraifft, gallai Cyngor Sgiliau Sector nodi cymhwyster cwbl newydd ar gyfer eu sector yn ateb yn ei Gytundeb Sgiliau Sector. Pwy fydd yn cyflwyno'r cymhwyster hwn? Sefydliad yn y sector dysgu gydol oes fwy na thebyg. Sut byddai LLUK yn sicrhau wedyn bod gan y sector dysgu gydol oes y gallu i gyflwyno'r cymhwyster hwn?

Er mwyn sicrhau bod cynllunio Cytundeb Sgiliau Sector a gweithlu LLUK ar gyfer y sector dysgu gydol oes nid yn unig yn ymateb i anghenion ei gyflogwyr dysgu gydol oes ei hun ond hefyd i anghenion mewn diwydiant, mae LLUK yn cynnal ymarfer unigryw'r Adolygiad Effaith.

Introduction to the research findings

The SSA assessment took place from January to March 2007. As well as a systematic analysis of the wealth of available SSA material produced by different SSCs, it included a series of follow-ups with SSCs (both individually and through a focus group).

The first stage of the project was an initial scoping of a sample of SSA material, partly in order to define potential 'themes' through which different sectors were proposing similar types of action. An assessment tool was developed for organising the SSA information.

Separate tools were developed for capturing actions in each of the UK nations. A progress report produced at the end of January 2007 presented an analysis of the main areas of potential SSA impact from 9 SSCs (including those, which were most advanced with their SSAs).

The second stage of the project, undertaken over the course of February and March 2007, involved the completion of the SSA assessment. Given that the SSA process was on-going for around two-thirds of the SSCs, the assessment was complemented by a series of SSC follow-ups.

A focus group was arranged around two of the major themes, which emerged from the analysis: encouraging people with industry experience to support the lifelong learning sector and CPD for lecturers, trainers and teachers. Both of these themes could be discussed under the banner of 'knowledge exchange' between the lifelong learning sector and industry. Attending the focus group were Construction Skills, Automotive Skills, SEMTA, Summit Skills and SkillsActive.

Individual follow-ups were also undertaken with an additional nine¹ SSCs, in order to further elaborate on what was contained within the SSA documentation, to understand how priorities had evolved since the publication of the SSA and to fill in the gaps for those SSCs still in the very early stages of developing their agreements.

¹ These consisted of: Cogent; Energy & Utility Skills; GoSkills; Government Skills; People 1st; Skills for Health; Skills for Justice; Skills for Logistics and Skillsmart Retail.

Cyflwyniad i'r canfyddiadau ymchwil

Cynhaliwyd yr asesiad Cytundeb Sgiliau Sector rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2007. Yn ogystal â dadansoddiad systematig o gyfoeth deunydd y Cytundeb Sgiliau Sector sydd ar gael a gynhyrchwyd gan wahanol Gyngorau Sgiliau Sector, roedd yn cynnwys cyfres gamau dilynol gyda Chyngorau Sgiliau Sector (yn unigol a thrwy grŵp ffocws).

Cwmpas cychwynnol o sampl o Gytundeb Sgiliau Sector oedd cyfnod cyntaf y prosiect, yn rhannol er mwyn diffinio 'themâu' posibl yr oedd gwahanol sectorau yn cynnig mathau tebyg o weithredu trwyddynt. Datblygwyd cyfrwng asesu ar gyfer trefnu gwybodaeth y Cytundeb Sgiliau Sector.

Datblygwyd cyfryngau ar wahân ar gyfer gweithredu ym mhob un o wledydd y DU. Roedd adroddiad cynnydd a luniwyd ar ddiwedd mis Ionawr 2007 yn cyflwyno dadansoddiad o brif feysydd effaith bosibl Cytundebau Sgiliau Sector o 9 o Gyngorau Sgiliau Sector (gan gynnwys y rheiny a oedd fwyaf datblygedig â'u Cytundebau Sgiliau Sector).

Roedd ail gyfnod y prosiect, a gynhaliwyd yn ystod mis Chwefror a mis Mawrth 2007, yn cynnwys cwblhau asesiad y Cytundeb Sgiliau Sector. O gofio bod proses y Cytundeb Sgiliau Sector yn barhaus ar gyfer tua dau o bob tri o'r Gyngorau Sgiliau Sector, ategwyd at yr asesiad gan gyfres o gamau dilynol Cyngor Sgiliau Sector.

Trefnwyd grŵp ffocws yn seiliedig ar ddwy brif thema, a oedd yn deillio o'r dadansoddiad: yn annog pobl sydd â phrofiad ym myd diwydiant i gefnogi'r sector dysgu gydol oes a DPP ar gyfer darlithwyr, hyfforddwyr ac athrawon. Gellid trafod y ddwy thema hon o dan faner 'cyfnewid gwybodaeth' rhwng y sector dysgu gydol oes a diwydiant. Mynychwyd y grŵp ffocws gan Sgiliau Adeiladu, Sgiliau Modurol, SEMTA, Summit Skills a SkillsActive.

Cynhaliwyd grwpiau dilynol unigol hefyd gyda naw¹ Cyngor Sgiliau Sector arall, er mwyn ymhelaethu ar yr hyn sydd wedi'i gynnwys yn nogfennau'r Cytundeb Sgiliau Sector, i ddeall sut mae blaenoriaethau wedi datblygu ers cyhoeddi'r Cytundeb Sgiliau Sector a llenwi'r bylchau ar gyfer y Gyngorau Sgiliau Sector sy'n parhau i fod yng nghyfnodau cynnar iawn datblygu eu cytundebau.

¹ Roedd y rhain yn cynnwys: Cogent; Sgiliau Ynni a Chyfleustodau; GoSkills; Sgiliau Llywodraeth; Pobl yn Gyntaf; Sgiliau Iechyd; Sgiliau er Cyfiawnder; Sgiliau ar gyfer Logisteg a Skillsmart Retail.

Overview of key SSA themes

This section provides an overview of the SSA priorities and activities, which have the greatest relevance to the lifelong learning workforce and provision. The overall aim of the SSA process is to enable employers to influence the supply side. This means that many of the SSA actions are likely to be relevant to the lifelong learning sector in some way (either directly or indirectly), which presents a challenge for LLUK in terms of where it directs its focus and resources.

Outline of the priority themes

The priority themes are defined to be broad enough to capture the links between distinct SSC activities, while at the same time providing a credible basis for action. Most of the themes can be broken down into a number of concrete areas (e.g. specific qualifications or levels of learning) and there is a notable consistency across the SSCs.

The main over-riding themes emerging from the SSA assessment are:

1) Continuing Professional Development (CPD) for teachers and lecturers – *activities to ensure that the skills base in the lifelong learning sector meets the current and future needs of employers:*

- skills passports and other tools for self-development
- industry schemes to enable skills updating.

2) New qualifications – *the development of new qualifications and areas of learning where employers suggest that there are gaps in current provision:*

- specialised diplomas
- apprenticeships
- HE qualifications (foundation degrees, degrees and post-graduate qualifications)
- new courses to address gaps in vocational provision.

3) New forms of delivery – *new ways of delivering learning, especially in flexible and bite-sized formats, which may impact on the structure of provision:*

- skills academies
- credit-based and bite-sized learning
- flexible delivery of courses and qualifications.

4) Capacity building within the lifelong learning sector to cater for increased demand – *areas in which an increase in the number of learners (now and in the future) is envisaged and is likely to impact on provision:*

- workforce planning, which translates into increased numbers of learners for specific occupations
- ‘qualifying the workforce’ and ‘upskilling the workforce’ programmes
- major priority areas for skills development, in which a critical mass of activity is apparent (new regulations, literacy, numeracy and ESOL, and leadership and management).

5) Capacity building within the lifelong learning sector to ensure quality of delivery – *activities to ensure the effectiveness of the lifelong learning sector:*

- improved links between industry and the lifelong learning sector (e.g. joint development and delivery of content)
- ‘Train the trainer’ programmes
- industry ambassador schemes
- promoting transition from industry to the provider sector (including the recruitment of assessors and verifiers with industry experience).

Trosolwg o themâu allweddol Cytundebau Sgiliau Sector

Mae'r adran hon yn rhoi trosolwg o flaenoriaethau a gweithgareddau'r Cytundeb Sgiliau Sector, sydd fwyaf perthnasol i'r gweithlu a'r ddarpariaeth dysgu gydol oes. Nod cyffredinol proses y Cytundeb Sgiliau Sector yw galluogi cyflogwyr i ddylanwadu ar yr ochr gyflenwi. Mae hyn yn golygu bod llawer o gamau'r Cytundeb Sgiliau Sector yn debygol o fod yn berthnasol i'r sector dysgu gydol oes mewn rhyw ffordd (naill ai yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol), sy'n her i LLUK o ran ble mae'n cyfeirio ei ffocws a'i adnoddau.

Amlinelliad o'r themâu blaenoriaethol

Diffinnir y themâu blaenoriaethol yn ddigon eang i weld y cysylltiadau rhwng gweithgareddau Cyngor Sgiliau Sector, tra'n darparu sylfaen gredadwy ar gyfer gweithredu ar yr un pryd. Gellir rhannu'r rhan fwyaf o'r themâu yn nifer o feysydd diriaethol (e.e. cymwysterau penodol neu lefelau o ddysgu) ac mae cysondeb amlwg ar draws y Cynghorau Sgiliau Sector.

Dyma'r prif themâu gor-redol o asesiad y Cytundeb Sgiliau Sector:

1) Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ar gyfer athrawon a darlithwyr – gweithgareddau i sicrhau bod y sylfaen sgiliau yn y sector dysgu gydol oes yn bodloni anghenion cyflogwyr yn awr ac yn y dyfodol:

- pasportau sgiliau ac offer arall ar gyfer hunanddatblygiad
- cynlluniau diwydiant er mwyn gallu diweddarau sgiliau.

2) Cymwysterau newydd – datblygu cymwysterau a meysydd dysgu newydd lle mae cyflogwyr yn awgrymu bod bylchau yn y ddarpariaeth gyfredol:

- diplomâu arbenigol
- prentisiaethau
- cymwysterau AU (graddau sylfaen, graddau a chymwysterau ôl-radd)
- cyrsiau newydd i fynd i'r afael â bylchau mewn darpariaeth alwedigaethol.

3) Ffuriau newydd o gyflwyno – ffyrdd newydd o gyflwyno dysgu, yn enwedig mewn fformatiau hyblyg a byr, a allai effeithio ar strwythur y ddarpariaeth:

- academiâu sgiliau
- dysgu sy'n seiliedig ar gredydau a dysgu byr
- cyflwyno cyrsiau a chymwysterau yn hyblyg.

4) Adeiladu gallu yn y sector dysgu gydol oes i ddarparu ar gyfer y galw cynyddol – disgwylir meysydd lle bydd cynnydd yn nifer y dysgwyr (yn awr ac yn y dyfodol) ac mae'n debygol o effeithio ar y ddarpariaeth:

- cynllunio gweithlu, sy'n newid i fod yn niferoedd cynyddol o ddysgwyr ar gyfer galwedigaethau penodol
- rhaglenni 'cymhwysu'r gweithlu' a 'gwella sgiliau'r gweithlu'
- prif feysydd blaenoriaethol ar gyfer datblygu sgiliau, lle mae crynswth critigol o weithgaredd yn amlwg (rheoliadau newydd, llythrennedd, rhifedd a SSIE, ac arweinyddiaeth a rheolaeth).

5) Adeiladu gallu yn y sector dysgu gydol oes i sicrhau ansawdd y cyflwyno – gweithgareddau i sicrhau effeithiolrwydd y sector dysgu gydol oes:

- cysylltiadau gwell rhwng y sector diwydiant a dysgu gydol oes (e.e. datblygu a chyflwyno cynnwys ar y cyd)
- rhaglenni 'Hyfforddi'r hyfforddwr'
- cynlluniau llysgennad diwydiannol
- hyrwyddo'r broses o drosglwyddo o ddiwydiant i'r sector darparwr (gan gynnwys recriwtio aseswyr a gwirwyr sydd â phrofiad ym myd diwydiant).

Continuing professional development

Overview of the theme

Continuing professional development (CPD) for the lifelong learning workforce involves the introduction of tools and approaches, which support provision, which is up-to-date and relevant to industry. These SSA actions are distinguished from the wider priorities of making provision more 'fit-for-purpose' by suggesting either a mechanism or process for knowledge transfer, by which teachers and tutors can ensure that their skills base continues to reflect industry practice.

The potential impact on the lifelong learning workforce

The implications of these CPD-related actions for the lifelong learning workforce are relatively clear, even if the detail on the actions varies. The most tangible is the e-Skills passport, as it is a direct tool for 'upskilling' the lifelong learning workforce. It has widespread applicability, both sectorally and geographically, and could, therefore, be an important part of workforce development. Having said that, the drive to establish the e-Skills passport has been based on the link with the LSC in England. Thus it is possible that take-up will be lower in Scotland, Wales and Northern Ireland in the short-term (although there is no intrinsic reason for this).

Datblygiad proffesiynol parhaus

Trosolwg o'r thema

Mae datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ar gyfer y gweithlu dysgu gydol oes yn cynnwys cyflwyno offer ac ymagweddu, sy'n cefnogi darpariaeth, sy'n gyfredol ac yn berthnasol i ddiwydiant. Caiff y camau hyn yn y Cytundeb Sgiliau Sector eu gwahaniaethu oddi wrth y blaenoriaethau ehangach o wneud darpariaeth yn fwy 'addas at ei diben' trwy awgrymu naill ai mecanwaith neu broses ar gyfer trosglwyddo gwybodaeth, y gall athrawon a thiworiaid eu defnyddio i sicrhau bod eu sylfaen sgiliau yn parhau i adlewyrchu arfer diwydiannol.

Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes

Mae goblygiadau'r camau hyn sy'n gysylltiedig â DPP ar gyfer y gweithlu dysgu gydol oes yn gymharol glir, hyd yn oed os yw'r manylion ar y camau yn amrywio. Y cam mwyaf pendant yw'r pasport e-Sgiliau, gan ei fod yn gyfrwng uniongyrchol ar gyfer gwella sgiliau'r gweithlu dysgu gydol oes. Mae iddo gymhwysedd eang, o ran sector ac yn ddaearyddol, a gallai felly fod yn rhan bwysig o ddatblygu gweithlu. Wedi dweud hynny, mae'r ymdrech i sefydlu'r pasport e-Sgiliau wedi bod yn seiliedig ar y cyswllt â'r LSC yn Lloegr. Felly, mae'n bosibl y bydd y niferoedd sy'n manteisio arno yn is yn yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon yn y tymor byr (er nad oes yna unrhyw reswm cynhenid dros hyn).

New qualifications and areas of learning

Overview of the theme

SSC development work on new qualifications and provision is apparent across a range of levels and types of qualifications:

- specialised diplomas
- apprenticeships and modern apprenticeships
- HE qualifications (foundation degrees, degrees and post-graduate qualifications).

There are also a separate series of actions, under which SSCs are looking to develop new courses to address gaps in vocational provision.

The potential impact on the lifelong learning workforce

There is a lot of activity within the SSAs relating to the development of new qualifications and areas of learning (in England at least). The direct relevance to the lifelong learning sector is not always clear – and certainly not explicit. SSCs are, however, generally looking to collaborate with colleges, providers and universities, as part of the development process.

Foundation degrees are not emphasised as a major priority by a significant number of individual SSCs and specialised diplomas, while important, do not have such a direct workforce impact. The diploma-related actions, which are likely to have the greatest impact on the lifelong learning workforce, are those which have cross-cutting relevance (such as the IT diploma). The e-Skills UK Information Technology Management for Business (ITMB) (Hons) has significant implications for the lifelong learning workforce because it is dependent on a new type of business-focused learning. There is also a specific role for employers to support the CPD of lecturers (as noted above).

The gaps in provision identified are typically fairly occupationally specific and, therefore, are unlikely to have a major impact on the lifelong learning workforce, although the Asset Skills plan may require increased capacity/capability within the lifelong learning sector.

More indirectly, new qualifications linked to career progression routes and pathways can be seen as part of a wider trend to increase, not only occupational mobility, but also the take-up of lifelong learning. Much of the SSA evidence does not suggest a major impact on the lifelong learning workforce in the short or medium-term, although People 1st's activity in relation to chefs, which is partly to qualify the workforce (40% of which does not currently have the minimum qualification), could require increased capacity to teach.

Cymwysterau a meysydd dysgu newydd

Trosolwg o'r thema

Mae gwaith datblygu Cyngor Sgiliau Sector ar gymwysterau a darpariaeth newydd yn amlwg ar draws ystod o lefelau a mathau o gymwysterau:

- diplomâu arbenigol
- prentisiaethau a phrentisiaethau modern
- cymwysterau AU (graddau sylfaen, graddau a chymwysterau ôl-radd).

Mae cyfres ar wahân o gamau hefyd, y mae Cyngorau Sgiliau Sector yn eu defnyddio i geisio datblygu cyrsiau newydd i fynd i'r afael â bylchau mewn darpariaeth alwedigaethol.

Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes

Mae llawer o weithgareddau yn y Cytundebau Sgiliau Sector sy'n gysylltiedig â datblygu cymwysterau a meysydd dysgu newydd (yn Lloegr o leiaf). Nid yw'r perthnasedd uniongyrchol i'r sector dysgu gydol oes yn glir bob tro – ac yn sicr, nid yw'n amlwg. Mae Cyngorau Sgiliau Sector, fodd bynnag, yn bwriadu cydweithio â cholegau, darparwyr a phrifysgolion, fel rhan o'r broses ddatblygu.

Ni chaiff graddau sylfaen eu pwysleisio yn brif flaenoriaeth gan nifer sylweddol o Gyngorau Sgiliau Sector unigol a diplomâu arbenigol. Er eu bod yn bwysig, nid ydynt yn cael effaith yr un mor uniongyrchol ar y gweithlu. Y camau sy'n gysylltiedig â diploma, sy'n debygol o effeithio fwyaf ar y gweithlu dysgu gydol oes, yw'r rheiny sydd â pherthnasedd o ran trawstorri (megis y diploma TG). Mae goblygiadau sylweddol i gwrs Rheoli Technoleg Gwybodaeth ar gyfer Busnes (ITMB) (Anrh.) o ran y gweithlu dysgu gydol oes oherwydd ei fod yn dibynnu ar fath newydd o ddysgu sydd â ffocws busnes. Mae rôl benodol hefyd ar gyfer cyflogwyr i gefnogi DPP darlithwyr (fel y nodwyd uchod).

Mae'r bylchau yn y ddarpariaeth a nodwyd yn nodweddiadol fwy neu lai yn alwedigaethol benodol, ac felly yn annhebygol o effeithio'n fawr ar y gweithlu dysgu gydol oes, er y gallai fod angen medr/gallu cynyddol ar y cynllun Sgiliau Ased yn y sector dysgu gydol oes canlynol.

Yn fwy anuniongyrchol, gellir ystyried cymwysterau newydd sy'n gysylltiedig â llwybrau dilyniant gyrfa yn rhan o duedd ehangach i gynyddu, nid yn unig i symudedd galwedigaethol, ond hefyd y nifer sy'n ymgymryd â dysgu gydol oes. Nid yw llawer o dystiolaeth y Cytundebau Sgiliau Sector yn awgrymu effaith fawr ar y gweithlu dysgu gydol oes yn y tymor byr neu ganolig, er y gallai gweithgareddau Pobl yn Gyntaf mewn perthynas â phrif gogyddion, sy'n rhannol i gymhwysu'r gweithlu (nid oes gan 40% o'r gweithlu'r cymhwyster gofynnol ar hyn o bryd), ei gwneud yn ofynnol cael gallu cynyddol i addysgu.

New forms of delivery

Overview of the theme

This theme relates to both new institutions and new approaches to delivering learning. The most substantial activities are new institutions for delivery, notably skills academies. More broadly, there are numerous references to the development of credit-based and bite-sized learning, as well as to the flexible delivery of courses and qualifications.

The potential impact on the lifelong learning workforce

New forms of delivery will arguably have a greater long-term impact on the lifelong learning workforce and sector than new qualifications. The common messages from the SSAs are of a 'step change' in how provision is organised, managed and delivered. However, there are some ambitious plans that are not, in the SSAs themselves, backed up by concrete programmes of action and this may be an issue of timing.

Qualifications reform is likely to have a medium to long-term impact, with the main current opportunity for impact relating to skills academies. Academies are a tangible programme, part of which has already reached the launch phase.

The potential impact of flexible learning should not be underestimated. LLUK's own draft gap analysis summary for HE also identifies skills gaps in meeting the needs of the widening participation agenda, of which flexibility in delivery is an important component. Diversity is discussed in detail by a number of the SSCs, including ConstructionSkills, SEMTA and Skills for Logistics. With the exception of Skills for Logistics, it tends not to be considered in terms of the lifelong learning sector (SSCs instead target sector promotion and information, advice and guidance (IAG)). However, given that most SSCs are keen to develop relationships with HE, this could be an area of mutual benefit in terms of widening participation and broadening the labour supply.

Ffuriau newydd o gyflwyno

Trosolwg o'r thema

Mae a wnelo'r thema hon â sefydliadau newydd ac ymagweddau newydd at gyflwyno dysgu. Mae'r gweithgareddau mwyaf sylweddol yn sefydliadau newydd ar gyfer cyflwyno, academiâu sgiliau yn nodedig. Yn ehangach, ceir cyfeiriadau niferus at ddatblygu dysgu sy'n seiliedig ar gredydau a dysgu byr, yn ogystal â chyflwyno cyrsiau a chymwysterau yn hyblyg.

Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes

Does dim dwywaith y bydd ffuriau newydd o gyflwyno yn cael mwy o effaith yn y tymor hir ar y gweithlu a'r sector dysgu gydol oes na chymwysterau newydd. Mae'r negeseuon cyffredin o'r Cytundebau Sgiliau Sector yn ymwneud â 'newid cam' yn y modd y caiff darpariaeth ei threfnu, ei rheoli a'i chyflwyno. Fodd bynnag, mae rhai cynlluniau uchelgeisiol nad ydynt, yn y Cytundebau Sgiliau Sector eu hunain, yn cael eu cefnogi gan raglenni gweithredu cadarn a gallai hyn fod yn broblem o ran amseru.

Mae diwygio cymwysterau yn debygol o gael effaith yn y tymor canolig i'r tymor hir, gyda'r prif gyfle cyfredol ar gyfer effaith yn ymwneud ag academiâu sgiliau. Mae Academiâu yn rhaglen ddiriaethol, ac mae rhan ohoni eisoes wedi cyrraedd y cyfnod lansio.

Ni ddylid rhoi amcangyfrif rhy isel o effaith bosibl dysgu hyblyg. Mae crynodeb dadansoddiad bwlch drafft LLUK ei hun ar gyfer AU hefyd yn nodi bylchau mewn sgiliau wrth fodloni anghenion yr agenda ehangu cyfranogiad, y mae hyblygrwydd mewn cyflwyno yn rhan bwysig ohono. Trafodir amrywiaeth yn fanwl gan nifer o Gyngorau Sgiliau Sector, gan gynnwys Sgiliau Adeiladu, SEMTA a Sgiliau ar gyfer Logisteg. Ac eithrio Sgiliau ar gyfer Logisteg, y duedd yw na chaiff ei hystyried o ran y sector dysgu gydol oes (mae CSS yn targedu hybu sectorau ac IAG). Fodd bynnag, o gofio bod y rhan fwyaf o Gyngorau Sgiliau Sector yn awyddus i ddatblygu perthynas ag AU, gallai hwn fod yn faes yr un mor fuddiol o ran ehangu cyfranogiad ac ehangu'r cyflenwad llafur.

Capacity building to cater for increased demand

Overview of the theme

This theme relates to an anticipated increase in the volume of learners in relation to specific occupations or vocational areas. It focuses on workforce planning and the notion that an increased demand for learning will impact on the supply – most notably in terms of the volume of provision, which is available. Unlike many of the other themes, it thus has an implied geographical dimension.

The potential impact on the lifelong learning workforce

Capacity building to cater for increased demand (in terms of numbers of learners) is implicit within some SSA actions, but rarely directly addressed or evidenced and direct workforce planning is only apparent in a small number of examples. What is more evident in the SSAs, is the wider case being made for a potential future increase in the number of learners to reflect sector trends (e.g. new technology). Typically, these are not quantified and nor could they be.

Beyond this, there is little evidence that sectors can deliver increased numbers of learners and that this requires significant increases in capacity. It may be that some linked actions (e.g. to develop new qualifications) may lead to increased demand over time, but such analysis is pure speculation on the basis of the SSA evidence.

Even if an increase in the number of learners is assumed, it is typically unclear whether an increased capacity to meet it is required. However, there is a suggestion within the SEMTA SSA to increase the Scottish/National Vocational Qualification and key skills assessor population, as part of its upskilling programme.

In practice, the demand dimension becomes more tangible when it is aligned to a particular programme. In the context of Cogent's skills academy work, there is little indication within the SSA action plan of partnership with the lifelong learning sector to achieve an anticipated increase in the demand for provision. However, since the SSA has been published, Cogent has progressed in terms of mapping and quantifying the additional provision required in all areas. The overall volume of entrants may not be large, but, in planning terms, it has been important to ensure that there is a geographical match between provider capacity and the anticipated rise in demand.

On the subject of overall 'volume', it may be that the cross-cutting skills areas (e.g. literacy and numeracy, and leadership and management), when taken together, constitute a substantial increase in demand. However, most of the plans in relation to literacy, numeracy and ESOL are likely to be based around existing provision within any given locality, which suggests little direct impact on the lifelong learning workforce. Either way, it is still important for the lifelong learning sector to assess the overall direction of travel, in terms of the demand for learning.

Adeiladu gallu i ddarparu ar gyfer y galw cynyddol

Trosolwg o'r thema

Mae a wnelo'r thema hon â chynnydd disgwylidig yn nifer y dysgwyr mewn perthynas â galwedigaethau neu feysydd galwedigaethol penodol. Mae'n canolbwyntio ar gynllunio gweithlu a'r syniad y bydd galw cynyddol am ddysgu yn effeithio ar y cyflenwad – yn fwyaf nodedig o ran maint y ddarpariaeth, sydd ar gael. Yn annhebyg i lawer o'r themâu eraill, mae iddo felly ddimensiwn daearyddol ymhlyg.

Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes

Mae adeiladu gallu i ddarparu ar gyfer galw cynyddol (o ran niferoedd y dysgwyr) yn ddi-gwestiwn mewn camau rhai Cytundebau Sgiliau Sector, ond anaml yr oeddent yn cyfeirio neu fod tystiolaeth ohonynt yn uniongyrchol, ac mae cynllunio gweithlu uniongyrchol ond yn amlwg mewn nifer fach o enghreifftiau. Yr hyn sy'n amlycach yn y Cytundebau Sgiliau Sector yw'r achos ehangach ar gyfer cynnydd yn nifer y dysgwyr yn y dyfodol i adlewyrchu tueddiadau sector (e.e. technoleg newydd). Yn nodweddiadol, nid yw'r rhain wedi'u meintoli ac ni ellid eu meintoli ychwaith.

Y tu hwnt i hyn, prin yw'r dystiolaeth y gall sectorau gyflwyno niferoedd cynyddol o ddysgwyr a bod angen cynnydd sylweddol o ran gallu ar hyn. Gallai rhai camau cysylltiedig (e.e. i ddatblygu cymwysterau newydd) arwain at alw cynyddol dros gyfnod, ond dyfaliad llwyr yw dadansoddiad o'r fath ar sail tystiolaeth y Cytundebau Sgiliau Sector.

Hyd yn oed os tybir bod cynnydd yn nifer y dysgwyr, mae'n nodweddiadol aneglur a oes angen gallu cynyddol i'w fodloni. Fodd bynnag, mae awgrym yng Nghytundeb Sector Sgiliau SEMTA i gynyddu'r Cymhwyster Yr Alban/Cenedlaethol a phoblogaeth yr asesywyr sgiliau allweddol, fel rhan o'i raglen gwella sgiliau.

Yn ymarferol, daw'r dimensiwn galw yn fwy pendant pan gaiff ei gyfateb i raglen benodol. Yng nghyd-destun gwaith academi sgiliau Cogent, ychydig o arwydd a geir yng nghynllun gweithredu partneriaeth y Cytundeb Sgiliau Sector gyda'r sector dysgu gydol oes i sicrhau cynnydd a ragwelir yn y galw am ddarpariaeth. Fodd bynnag, ers cyhoeddi'r Cytundeb Sgiliau Sector, mae Cogent wedi dod yn ei flaen o ran cynllunio a meintoli'r ddarpariaeth ychwanegol sydd ei hangen ym mhob maes. Efallai nad oes llawer o ymgeiswyr yn gyffredinol, ond o ran cynllunio, mae wedi bod yn bwysig sicrhau bod cyfatebiaeth daearyddol rhwng gallu darparwr a'r cynnydd a ragwelir mewn galw.

O ran y testun 'maint' cyffredinol, efallai bod y meysydd sgiliau trawstorri (e.e. llythrennedd a rhifedd, ac arweinyddiaeth a rheolaeth), o'u hystyried gyda'i gilydd, yn cynnwys cynnydd sylweddol mewn galw. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o'r cynlluniau mewn perthynas â llythrennedd, rhifedd a SSIE yn debygol o fod yn seiliedig ar y ddarpariaeth sydd eisoes yn bod mewn unrhyw ardal benodol, sy'n awgrymu ychydig o effaith uniongyrchol ar y gweithlu dysgu gydol oes. Naill ffordd neu'r llall, mae'n dal i fod yn bwysig i'r sector dysgu gydol oes asesu cyfeiriad cyffredinol teithio, o ran y galw am ddysgu.

Capacity building to ensure quality of delivery

Overview of the theme

This theme relates to a range of activities to improve the quality of provision, especially in terms of ensuring relevance to industry and fitness-for-purpose. There may be particular skill areas (especially technical skills) that employers feel the supply side lacks the capacity to deliver, or a need for 'skills updating' among parts of the lifelong learning workforce. Fundamentally though, in SSA terms, there tends to be a focus on promoting links between industry and the lifelong learning sector. The theme shares similarities to those activities targeting CPD for the lifelong learning workforce.

The potential impact on the lifelong learning workforce

Activities to improve the quality of provision will, almost by definition, impact on the lifelong learning workforce. The difficulty is that improvements to the quality of provision tend to be broadly defined in the context of the SSA. There are fairly common assertions along the following lines: 'provision does not meet employer needs' or 'provision needs to be better aligned with industry need'. Translating these assertions into tangible actions is difficult. Skillset, for example, defines it as an over-arching theme, rather than a specific activity, related to both new entrants and CPD for the audio-visual workforce. Asset Skills describes a review of the FE and HE 'offer' to the sector, to establish a better 'fit' with employer needs.

More specifically, activities such as the 'Expert Witness' and other programmes drawing either trainers or assessors from industry are a direct way of addressing the relevance to industry of training (especially FE and work based learning). However, it places responsibility on providers and colleges to ensure that the quality of teaching is high and that the experience is effectively translated into the 'teaching environment'. On another level, the more generic 'industry links' require institutions within the lifelong learning sector to have the capacity to engage and manage relationships with key local employers. The SkillsActive example shows that part of the quality issue is in terms of how different parts of the lifelong learning system operate in partnership.

Adeiladu gallu i sicrhau ansawdd y cyflwyno

Trosolwg o'r thema

Mae a wnelo'r thema hon ag ystod o weithgareddau i wella ansawdd y ddarpariaeth, yn enwedig o ran sicrhau perthnasedd i ddiwydiant ac addasrwydd at ddiben. Gallai fod yna feysydd sgil penodol (yn enwedig sgiliau technegol) y mae diffyg gallu yn yr ochr gyflenwi ym marn cyflogwyr i gyflwyno, neu fod angen 'gwella sgiliau' ymhlith rhannau o'r gweithlu dysgu gydol oes. Ond yn ei hanfod, o ran Cytundeb Sgiliau Sector, y duedd yw bod ffocws ar hyrwyddo cysylltiadau rhwng diwydiant a'r sector dysgu gydol oes. Mae'r thema yn debyg i'r gweithgareddau hynny sy'n targedu DPP ar gyfer y gweithlu dysgu gydol oes.

Yr effaith bosibl ar y gweithlu dysgu gydol oes

Bydd gweithgareddau i wella ansawdd y ddarpariaeth, bron trwy eu diffinio, yn effeithio ar y gweithlu dysgu gydol oes. Yr anhawster yw bod gwelliannau i ansawdd y ddarpariaeth yn tueddu i gael eu diffinio yn eang yng nghyd-destun y Cytundeb Sgiliau Sector. Mae honiadau gweddol gyffredin sy'n debyg i'r canlynol: 'nid yw'r ddarpariaeth yn bodloni anghenion cyflogwyr' neu 'mae angen cyfateb y ddarpariaeth yn well i angen diwydiannol'. Mae'n anodd troi'r honiadau hyn yn gamau pendant. Mae Skillset, er enghraifft, yn ei ddiffinio fel thema gyffredinol, yn hytrach na gweithgaredd penodol, sy'n gysylltiedig ag ymgeiswyr newydd a DPP ar gyfer y gweithlu clyweled. Mae Sgiliau Ased yn disgrifio adolygiad o'r 'cynnig' AB ac AU i'r sector, i bennu 'cyfatebiaeth' well i anghenion cyflogwyr.

Yn fwy penodol, mae gweithgareddau fel y 'Tyst Arbenigol' a rhaglenni eraill sy'n tynnu naill ai hyfforddwyr neu aseswyr o ddiwydiant yn ffordd uniongyrchol o fynd i'r afael â pherthnasedd i ddiwydiant hyfforddi (yn enwedig AB a dysgu yn y gwaith). Fodd bynnag, mae'n golygu bod darparwyr a cholegau yn gyfrifol am sicrhau bod ansawdd yr addysgu yn uchel a bod y profiad yn cael ei newid yn effeithiol i'r 'amgylchedd addysgu'. Ar lefel arall, mae'r 'cysylltiadau diwydiannol' mwy generig yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau yn y sector dysgu gydol oes gael y gallu i gysylltu a rheoli'r berthynas â chyflogwyr lleol allweddol. Dengys enghraifft SkillsActive fod rhan o'r broblem ansawdd o ran y modd y mae gwahanol rannau o'r system dysgu gydol oes yn gweithredu mewn partneriaeth.

Coverage and partners

This section looks at the relevant SSA actions in terms of the LLUK constituencies and the proposed partners.

Lifelong learning sector coverage

The LLUK footprint is comprised of five constituencies:

- community learning and development
- further education
- higher education
- libraries, archives and information services
- work based learning.

Most SSA actions relate to more than one part of the lifelong learning sector. In some cases this is for obvious reasons – where there is a focus on progression routes, for example. In other cases, it reflects the fact that new forms of delivery may cut across traditional distinctions in terms of types of provider/institution (e.g. improving capacity to support the delivery of foundation degrees). The most common combinations of action stratify FE, work based learning and HE. It should also be noted that a significant number of actions do not define partners/stakeholders, so it may just be that a lack of specificity is reflected in the actual actions.

Delivery and partnerships

There are a number of sectors in which lifelong learning is primarily delivered in-house or through private providers. This includes sectors represented by some of the public sector SSCs (Government Skills, Skills for Justice and Skills for Health), as well as Skillsmart Retail, Financial Services Skills and GoSkills. Many of these SSCs, while keen to collaborate with LLUK, suggested that it was more marginal to the main focus of their SSAs (or likely SSA priorities).

At least half a dozen SSCs explicitly mention Centres of Vocational Excellence (CoVEs) in relation to their key partners. CoVEs are arguably more prevalent as a partner than FE more generally. Skills for Health, for example, describes how the CoVE network may form the basis of a skills academy bid, which is not an uncommon approach. Automotive Skills plans to collaborate with the LSC on CoVE recognition, while Energy & Utility Skills identifies a dearth of specialist CoVEs in the sector as being a driver for a need for greater collaboration between FE and industry.

Community learning is referred to by Skillset, Skills for Justice and SkillsActive. For Skillset, the reference is as a priority issue, rather than a concrete action. Their SSA reports that informal and community learning (especially film and video community projects) are seen as good access points for the industry, often providing the first real taste of practical experience for new entrants. However, it is often under-resourced in terms of equipment and industry expertise.

The links with Skills for Justice and SkillsActive are in the context of youth work, in terms of aligning skills, competencies and occupational standards with related areas such as youth justice and play work. These SSAs tend to reflect joint and co-ordinated action, which has already begun via the Children's Workforce Development Council and the grouping of public sector SSCs. Some of Improve's priorities may also touch on the community learning constituency, e.g. the demand for ESOL resulting from the influx of migrant workers.

There are no directly relevant links to the LAIS sector in the SSAs. It is apparently not an area where SSCs explicitly envisage partnership, although the significant volume of IAG-related activities could be argued to have relevance in the context of LAIS. Even here though, the relevance of IAG has been described by at least one SSC as being to target the FE/HE sector as important conduits for IAG.

Ymdriniaeth a phartneriaid

Mae'r adran hon yn edrych ar gamau perthnasol y Cytundeb Sgiliau Sector o ran etholaethau LLUK a'r partneriaid arfaethedig.

Ymdrin â'r sector dysgu gydol oes

Mae ôl troed LLUK yn cynnwys pum etholaeth:

- addysg bellach
- addysg uwch
- yn y gwaith
- a datblygiad cymunedol
- llyfrgelloedd, archifau a gwasanaethau gwybodaeth.

Mae a wnelo'r rhan fwyaf o gamau'r Cytundeb Sgiliau Sector â mwy nag un rhan o'r sector dysgu gydol oes. Mewn rhai achosion, mae hyn am resymau amlwg – lle ceir ffocws ar lwybrau dilyniant, er enghraifft. Mewn achosion eraill, mae'n adlewyrchu'r ffaith y gallai ffurfiau newydd o gyflwyno darfu ar wahaniaethau traddodiadol o ran mathau o ddarparwr/sefydliad (e.e. gwella gallu i gefnogi'r broses o gyflwyno graddau sylfaen). Mae'r cyfuniadau mwyaf cyffredin o weithredu yn trefnu AB, dysgu yn y gwaith ac AU, yn haenau. Dylid nodi hefyd nad yw nifer sylweddol o gamau yn diffinio partneriaid/rhan-ddeiliaid, felly gallai diffyg penodolrwydd gael ei adlewyrchu yn y camau gwirioneddol.

Cyflwyno a phartneriaethau

Mae nifer o sectorau lle caiff dysgu gydol oes ei gyflwyno yn fewnol neu drwy ddarparwyr preifat yn bennaf. Mae hyn yn cynnwys sectorau a gynrychiolir gan rai o Gynghorau Sgiliau Sector y sector cyhoeddus (Sgiliau Llywodraeth, Sgiliau er Cyfiawnder a Sgiliau Iechyd), yn ogystal â Skillsmart Retail, Sgiliau Gwasanaethau Ariannol a GoSkills. Roedd llawer o'r Cynghorau Sgiliau Sector hyn, er eu bod yn awyddus i gydweithio â LLUK, yn awgrymu ei fod yn fwy ymylol i brif ffocws eu Cytundebau Sgiliau Sector (neu flaenoriaethau Cytundeb Sgiliau Sector tebygol).

Mae o leiaf hanner dwsin o Gynghorau Sgiliau Sector yn sôn yn eglur am Ganolfannau Rhagoriaeth Alwedigaethol (CoVEs) mewn perthynas â'u partneriaid allweddol. Gellir dadlau bod Canolfannau Rhagoriaeth Alwedigaethol yn fwy cyffredin fel partner nag AB yn fwy cyffredinol. Mae

Sgiliau Iechyd, er enghraifft, yn disgrifio'r modd y gallai rhwydwaith Canolfannau Rhagoriaeth Alwedigaethol ffurfio sylfaen cais academi sgiliau, nad yw'n ymagwedd anghyffredin. Mae Sgiliau Modurol yn bwriadu cydweithio â'r LSC ar gydnabod Canolfannau Rhagoriaeth Alwedigaethol, tra bo Sgiliau Ynni a Chyfleustodau yn nodi'r ffaith fod prinder Canolfannau Rhagoriaeth Alwedigaethol yn y sector yn ysgogi angen am fwy o gydweithio rhwng AB a diwydiant.

Cyfeirir at ddysgu cymunedol gan Skillset, Sgiliau er Cyfiawnder a SkillsActive. I Skillset, mae'r cyfeiriad yn fater blaenoriaethol, yn hytrach nag yn gam cadarn. Dywed eu Cytundeb Sgiliau Sector fod dysgu anffurfiol a chymunedol (yn enwedig prosiectau ffilm a fideo cymunedol) yn cael ei ystyried yn bwyntiau mynediad da ar gyfer y diwydiant, sy'n aml yn rhoi gwir flas cyntaf o brofiad ymarferol i ymgeiswyr newydd. Fodd bynnag, mae diffyg adnoddau yn aml o ran offer ac arbenigedd diwydiant.

Mae'r cysylltiadau gyda Sgiliau er Cyfiawnder a SkillsActive yng nghyd-destun gwaith ieuencid, o ran cyfateb sgiliau, cymwyseddau a safonau galwedigaethol gyda meysydd cysylltiedig megis cyfiawnder ieuencid a gwaith chwarae. Mae'r Cytundebau Sgiliau Sector hyn yn tueddu i adlewyrchu gweithredu ar y cyd a chydlynus, sydd eisoes wedi dechrau trwy'r Cyngor Datblygu Gweithlu Plant a grwpiau Cynghorau Sgiliau Sector y sector cyhoeddus. Gallai rhai o flaenoriaethau Improve hefyd gyffwrdd ag etholaeth dysgu cymunedol, e.e. y galw am SSIE sy'n deillio o'r dylifiad o weithwyr mudol.

Nid oes yna unrhyw gysylltiadau perthnasol â'r sector LAIS yn y Cytundebau Sgiliau Sector. Yn ôl pob tebyg, nid yw'n faes lle mae Cynghorau Sgiliau Sector yn rhagweld partneriaeth yn eglurder y gellid dadlau bod y nifer sylweddol o weithgareddau sy'n gysylltiedig ag IAG yn berthnasol yng nghyd-destun LAIS. Ond hyd yn oed yma, disgrifiodd o leiaf un Cyngor Sgiliau Sector fod IAG yn berthnasol i dargedu'r sector AB/AU fel cyfrwng pwysig ar gyfer IAG.

Next steps for LLUK

The Impact Review report highlighting these key findings has now provided us with the framework for taking collaborative work forward, both in our own SSA solutions planning and in the Skills for Business Network in general. The Impact Review has so far illustrated the significant pivotal role that Lifelong Learning UK has in the Skills for Business Network and we will be looking to develop relationships further.

The Impact Review and LLUK's SSA



The diagram above demonstrates how the Impact Review connects to LLUK's own SSA. The Impact Review will ensure that the LLUK solutions identified for the lifelong learning workforce through its SSA will be responsive to both the demands of lifelong learning employers and the demands of the other 24 sectors, in order that LLUK can work with the network of SSCs to ensure that we have a world-class lifelong learning sector for the UK, which is truly demand-led.

The next phase for LLUK is to incorporate the findings of the Impact Review research into the LLUK SSA, in order to feed into stages 3, 4 and 5 of the process.

Additional activities related to the Impact Review

LLUK will also:

- build on the connections made at the focus group held in March 2007 on the theme of industrial updating. LLUK is running a programme of four projects coming from the DIUS FE White Paper in England from June 2007. These programmes fit well with the Impact Review findings and are an immediate and tangible opportunity for SSC colleagues to work together.
- continue the analysis of SSAs from SSCs, which had not been completed at the time of the research undertaken in February 2007.
- work with SSC colleagues across the four nations to further identify opportunities for collaboration across the Skills for Business Network.

Working with SSC colleagues

LLUK is keen to work with SSC colleagues as part of the Impact Review!

If you are interested in taking part in an Impact Review focus group or would like to receive updates and more information, please email Bryony Taylor at LLUK, bryonytaylor@lluk.org.

Alternatively, please visit the Impact Review pages on the SSDA extranet: www.ssda.org.uk/extranet under the Sector Skills Agreement section. Here you can download relevant documents and reports, find out key contacts and join the discussion forum.

For more information on LLUK and its SSA, please visit the website, www.lluk.org or email ssaenquiries@lluk.org.

Y camau nesaf ar gyfer LLUK

Mae adroddiad yr Adolygiad Effaith sy'n amlygu'r canfyddiadau allweddol hyn bellach wedi rhoi'r fframwaith i ni ar gyfer datblygu cydweithio, wrth i ni gynllunio ein hatebion Cytundeb Sgiliau Sector ein hunain ac yn y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes yn gyffredinol. Mae'r Adolygiad Effaith hyd yn hyn wedi egluro'r rôl ganolog arwyddocaol sydd gan Dysgu Gydol Oes y DU yn y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes a byddwn yn ceisio datblygu'r berthynas ymhellach.

Yr Adolygiad Effaith a Chytundeb Sgiliau Sector LLUK



Mae'r diagram uchod yn dangos y modd y mae'r Adolygiad Effaith yn cysylltu â Chytundeb Sgiliau Sector LLUK ei hun. Bydd yr Adolygiad Effaith yn sicrhau bod atebion LLUK a nodwyd ar gyfer y gweithlu dysgu gydol oes trwy ei Gytundeb Sgiliau Sector yn ymatebol i ofynion cyflogwyr dysgu gydol oes a gofynion y 24 sector arall, er mwyn i LLUK allu gweithio gyda'r rhwydwaith o Gynghorau Sgiliau Sector i sicrhau bod gennym sector dysgu gydol oes o'r radd flaenaf ar gyfer y DU, sydd wir yn cael ei arwain yn ôl maint y galw.

Y cyfnod nesaf ar gyfer LLUK yw ymgorffori canfyddiadau ymchwil yr Adolygiad Effaith i Gytundeb Sgiliau Sector LLUK, er mwyn bwydo i gyfnodau 3, 4 a 5 o'r broses.

Gweithgareddau ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r Adolygiad Effaith

Bydd LLUK hefyd:

- yn adeiladu ar y cysylltiadau a wnaed yn y grŵp ffocws a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2007 ar y thema diweddarau diwydiannol. Mae LLUK yn cynnal rhaglen o bedwar prosiect sy'n dod o Bapur Gwyn AB DIUS yn Lloegr o fis Mehefin 2007. Mae'r rhaglenni hyn yn cyfateb yn dda i ganfyddiadau'r Adolygiad Effaith ac maent yn gyfle uniongyrchol a phendant i gydweithwyr Cynghorau Sgiliau Sector weithio gyda'i gilydd.
- yn parhau â'r dadansoddiad o Gytundebau Sgiliau Sector gan Gynghorau Sgiliau Sector, nad oedd wedi'i gwblhau adeg yr ymchwil a gynhaliwyd ym mis Chwefror 2007
- yn gweithio gyda chydweithwyr Cynghorau Sgiliau Sector ar draws y pedair gwlad i nodi cyfleoedd ymhellach ar gyfer cydweithio ar draws y Rhwydwaith Sgiliau i Fusnes.

Gweithio gyda chydweithwyr Cynghorau Sgiliau Sector

Mae LLUK yn awyddus i weithio gyda chydweithwyr Cynghorau Sgiliau Sector fel rhan o'r Adolygiad Effaith!

Os hoffech gymryd rhan mewn grŵp ffocws Adolygiad Effaith neu os hoffech gael y newyddion diweddaraf a mwy o wybodaeth, anfonwch neges e-bost at Bryony Taylor yn LLUK, bryonytaylor@lluk.org.

Fel arall, edrychwch ar dudalennau'r Adolygiad Effaith ar allrwyd yr SSDA: www.ssda.org.uk/extranet o dan yr adran Cytundeb Sgiliau Sector. Yma, gallwch lawr lwytho dogfennau ac adroddiadau perthnasol, darganfod cysylltiadau allweddol ac ymuno â'r fforwm trafod.

I gael mwy o wybodaeth am LLUK a'i Gytundeb Sgiliau Sector, trowch at y wefan, www.lluk.org neu anfonwch neges e-bost ssaenquiries@lluk.org.