Ydyn ni'n siarad yr un iaith?

Cysoni terminoleg cyflogadwyedd rhwng prifysgolion, myfyrwyr a chyflogwyr

Teresa Cox, Y Brifysgol Agored

Melanie Hall, Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Sara Jones, Prifysgol Abertawe

Joanne Hiatt, Prifysgol Aberystwyth

Elizabeth Heyworth-Thomas, Prifysgol Bangor

Caitlin Marks, Prifysgol Caerdydd

Sam Rolland, Prifysgol Abertawe

Jason Woolley, Prifysgol Wrecsam

Ynglŷn â'r awduron

Cyfanwaith wedi'i greu o gyfraniadau'r canlynol yw'r astudiaeth a'r adroddiad:

Awduron

Jason Woolley, Prifysgol Wrecsam
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, arweinydd gweinyddol, cymeradwyaeth foesegol, dadansoddi hysbysebion swyddi, dadansoddi canlyniadau, adolygu canlyniadau, dadansoddi canlyniadau, ysgrifennu a golygu'r adroddiad.

Sam Rolland, Prifysgol Abertawe
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi, dadansoddi canlyniadau, adolygu canlyniadau, ysgrifennu a golygu'r adroddiad.

Caitlin Marks, Prifysgol Caerdydd
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi, ysgrifennu a golygu a chrynhoi'r adroddiad, dadansoddi canlyniadau, adolygu canlyniadau.

Sara Jones, Prifysgol Abertawe
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi, dadansoddi canlyniadau, adolygu canlyniadau, ysgrifennu a golygu'r adroddiad.

Cyfranwyr i'r Prosiect

Teresa Cox, Y Brifysgol Agored
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth.

Melanie Hall, Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi.

Elizabeth Heyworth-Thomas, Prifysgol Bangor
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi, adolygu canlyniadau, golygu'r adroddiad

Joanne Hiatt, Prifysgol Aberystwyth
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth, dadansoddi hysbysebion swyddi.

Martin Braun, Y Brifysgol Agored
Trafodaethau ynglŷn â dyluniad yr astudiaeth

Cynnwys

Ynglŷn â'r awduron **2**
1 Crynodeb Gweithredol **5**
Cefndir ac amcanion y prosiect 5
Methodoleg 5
Y Prif Ganfyddiadau 5
Argymhellion 6
Digwyddiad rhannu gwybodaeth 6
2 Cyd-destun a chymhelliant **7**
2.1 Iaith cyflogadwyedd 7
2.2 Rhinweddau Graddedigion 7
2.3 Iaith y cyflogwyr 8
2.4 Crynodeb 10
3 Methodoleg **11**
3.1 Ein dull a'n proses ymchwil 11
4 Canlyniadau, dadansoddi a thrafodaeth **14**
4.1 Dadansoddi iaith mewn swyddi gwag a hysbysebir 14
4.2 Dod i adnabod ein hymatebwyr 15
4.3 A yw myfyrwyr yn deall beth sy'n ddisgwyliedig ganddynt? 16
4.4 A yw myfyrwyr yn hyderus y gallant fodloni disgwyliadau recriwtwyr? 19
4.5 A yw myfyrwyr yn gallu datgodio iaith recriwtio a'i rhoi mewn cyd-destun? 21
5 Myfyrdod a chasgliad **26**
6 Cyfeiriadau **27**

1 Crynodeb Gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau prosiect byr sy'n anelu i archwilio'r cysondeb rhwng iaith cyflogadwyedd cyflogwyr a phrifysgolion.

Ariannwyd y prosiect gan Medr ac AU Ymlaen. Fe'i cynhaliwyd mewn ymateb i argymhellion diweddar ynghylch yr angen i sicrhau gwell cysondeb rhwng iaith cyflogadwyedd a ddefnyddir gan gyflogwyr, a'r iaith a ddefnyddir yn narpariaeth addysg uwch (Short, 2025).

Cefndir ac amcanion y prosiect

Dechreuodd y prosiect fel gweithgaredd cydweithredol ar ffurf grŵp gorchwyl a gorffen, gydag aelodau'r tîm wedi'u casglu ynghyd o Brifysgol Aberystwyth, Prifysgol Bangor, Prifysgol Caerdydd, y Brifysgol Agored, Prifysgol Abertawe, Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant a Phrifysgol Wrecsam.

Y prif ffocws oedd archwilio i ba raddau y mae'r iaith a ddefnyddir gan gyflogwyr yn cyd-fynd â'r iaith a ddefnyddir gan brifysgolion, a thrwy hynny, gan fyfyrwyr. Roedd cyfyngiadau'r amserlen yn golygu bod yr astudiaeth yn canolbwyntio ar ddehongliad myfyrwyr o iaith y cyflogwr. Roedd yn ofynnol i'r grŵp gorchwyl a gorffen adrodd yn ôl ar lafar i Symposiwm y Gymuned Ymarfer, a gynhaliwyd ym Mhrifysgol Wrecsam ym mis Mehefin 2025.

Methodoleg

Casglwyd data uniongyrchol gennym ar ffurf ymatebion gan fyfyrwyr i arolwg. Defnyddiwyd cymysgedd o ddulliau gennym.

Defnyddiwyd ChatGPT i ddadansoddi disgrifiadau swydd o nifer o sectorau a diffinio'r proffil sgiliau a ddisgwylir gan gyflogwyr.

Gofynnwyd wedyn i ChatGPT lunio dau ddisgrifiad swydd. Roedd y cyntaf yn eglur ei natur, gan ddefnyddio geiriau a ddefnyddir fel arfer yn natganiadau rhinweddau graddedigion ac yn iaith y ddarpariaeth gwasanaeth gyrfaoedd. Roedd yr ail o natur fwy 'ymhlyg' - gyda'r disgrifiad wedi'i awgrymu yn iaith yr olaf.

Dadansoddwyd ymatebion y myfyrwyr er mwyn pennu i ba raddau yr oedd geirfa a chanfyddiad myfyrwyr o gymwyseddau yn cyd-fynd â geirfa a chymwyseddau'r cyflogwyr, a pha mor dda yw myfyrwyr am ddadgodio ac ymateb i'r iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swydd.

Y Prif Ganfyddiadau

Mae'r angen am well cysondeb iaith rhwng cyflogwyr, myfyrwyr a'r sefydliadau hynny sy'n pontio'r bwlch rhyngddynt yn her nid yn unig i SAUau ond hefyd i sefydliadau eraill. Ymdrinnir â hyn yn yr adolygiad o ddeunyddiau darllen.

Roedd ymatebion y myfyrwyr wedi'u targedu'n well at y datganiadau penodol na'r rhai a oedd ymhlyg. Mae hyn yn dangos her o ran recriwtio i gyflogwyr, ond hefyd her i raddedigion wrth geisio swydd.

Nid oedd cefndiroedd personol myfyrwyr yn amharu ar eu perfformiad, ond gallai hyn fod yn gysylltiedig â'r boblogaeth a samplwyd. Dangosai nodweddion myfyrwyr y gallai niwroamrywiaeth greu darlleniad gwahanol o hysbyseb swydd â datganiadau ymhlyg.

Argymhellion

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cefnogaeth bellach i argymhelliad Short (Short, 2025), sef bod angen gweithio i sicrhau gwell cysondeb rhwng terminoleg academaidd a'r diwydiant. Mae hyn yn arbennig yn golygu helpu myfyrwyr i ddadgodio'r iaith a geir ymhlyg mewn disgrifiadau swydd.

Ceir strategaethau a allai helpu i liniaru'r problemau a amlinellir.

Mae angen rhoi cefnogaeth bellach i fyfyrwyr allu mapio rhwng iaith sydd ymhlyg a datganiadau prifysgol fel rhinweddau graddedigion.

Dylid ystyried profiad o weithio mewn diwydiant fel ffordd bwerus o ymateb i'r angen i fyfyrwyr roi eu sgiliau a'u hiaith yng nghyd-destun y gweithle. Gall hyn fod ar ffurf lleoliadau proffesiynol ond gellid ei integreiddio'n haws yn y cwricwlwm ar ffurf prosiectau gyda briffiau, asesiadau ac/neu fentora wedi'u diffinio gan gyflogwyr.

Argymhellir adolygiad dan arweiniad y diwydiant o iaith disgrifiadau swydd yng ngoleuni canfyddiadau am boblogaethau niwroamrywiol, a allai greu goblygiadau o ran cymhwyso'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Dyma fater pwysig iawn i'w ddatrys, a allai fod yn weddnewidiol, a bydd angen gwneud ymchwil bellach er mwyn gallu cyflwyno achos cryf.

Efallai y bydd angen sicrhau bod fframweithiau rhinweddau graddedigion ar lefel sefydliadol yn cael eu mabwysiadu a'u cyfleu mewn termau penodol i lefel y pwnc, gan ddileu amwysedd a chyfeiriadau haniaethol lle bo'n briodol. Mae angen esbonio wrth fyfyrwyr sut i weithredu'r fframweithiau yn benodol yn eu pwnc, er mwyn sicrhau eglurder o ran y sgiliau y maent yn eu datblygu, ac o ran sut y gall myfyrwyr eu hunain ddangos y sgiliau hyn i recriwtwyr.

Digwyddiad rhannu gwybodaeth

Rhannodd Marks, Rolland a Woolley y canfyddiadau â chydweithwyr o SAUau eraill Cymru yn Symposiwm y Gymuned Ymarfer yn Wrecsam, Mehefin 2025.

2 Cyd-destun a chymhelliant

2.1 Iaith cyflogadwyedd

Nid proses rwydd yw trafod iaith cyflogadwyedd, gan gynnwys yr angen am ddiffiniad hylifol o 'gyflogadwyedd' ac un sy'n gyson ar draws yr holl randdeiliaid. Er enghraifft, mae astudiaeth Fotiadou yn herio naturioli iaith sy'n hyrwyddo safbwynt neo-ryddfrydol penodol ynghylch yr hyn yw cyflogadwyedd, neu ystyr hynny (2020). Mae Fotiadou yn trafod y modd y mae iaith a ddefnyddir gan wasanaethau gyrfaoedd SAUau yn cyd-fynd â safbwynt neo-ryddfrydol a llywodraethol ynghylch ystyr cyflogadwyedd, neu yr hyn y dylai fod, ac yn naturioli hynny. Gellid ystyried hyn ar draul safbwyntiau a diffiniadau eraill.

Mae Dalrymple et al (2021) yn cyflwyno amrywiaeth o ddiffiniadau o gyflogadwyedd ac yn crynhoi pwysigrwydd iaith a geirfa yn niffiniad ehangach AU Ymlaen. Y diffiniad ehangach hwn yw man cychwyn Fframwaith AU Ymlaen ar gyfer Ymwreiddio Cyflogadwyedd.

> “[Mae [diffiniad AU Ymlaen] yn arwydd o newid mewn geirfa tuag at iaith a ddefnyddir yn fwy gan weithwyr proffesiynol cyfarwyddyd gyrfaoedd fel 'gyrfa', 'newidiadau bywyd', syniadau ehangach ynghylch 'llwyddiant' – yn hytrach na 'chyflogadwyedd' – ac yn ymgorffori ystod o gyflawniadau a gafwyd yn y brifysgol y tu hwnt i sgiliau trosglwyddadwy penodol a bennir gan gyflogwyr.”
>
> Dalrymple et al (2021)

Fodd bynnag, bu llai o drafod ynghylch cysoni iaith i'r tri chyfeiriad, yn y bartneriaeth rhwng cyflogwyr, y brifysgol a myfyrwyr. Mae sawl astudiaeth wedi trafod yr 'anghydweddiad llorweddol' rhwng darpariaeth addysg ac anghenion y gweithle. Somers et al (2019) sy'n rhoi'r crynodeb gorau o hyn, gan briodoli rhywfaint o'r anghydweddiad i 'benderfynyddion unigol’. Er bod y crynodeb hwnnw'n cynnwys ystyriaeth drylwyr iawn o'r rhesymau dros yr anghydweddiad, nid yw'n trafod iaith. Fel y trafodir yn ddiweddarach, gallai'r anghydweddiad rhwng iaith cyflogwyr a'r iaith a addysgir gan brifysgolion hefyd gael effaith negyddol ar raddedigion sy'n sicrhau gwaith ar lefel graddedig a gwaith penodol i faes.

2.2 Rhinweddau Graddedigion

Un man lle bydd prifysgolion yn aml yn amlinellu'r hyn y maent yn ei gynnig i fyfyrwyr o ran datblygu eu cyflogadwyedd yw'r datganiadau rhinweddau graddedigion, neu fframweithiau datganiad tebyg. Mae Rhinweddau Graddedigion, a gyhoeddir yn agored, yn amlinellu'r sgiliau a'r cymwyseddau y bydd graddedigion wedi'u meithrin drwy gymryd rhan yn llwyddiannus yn eu cwrs. Fel arfer, mae datganiadau rhinweddau graddedigion yn berthnasol i'r sefydliad cyfan, ac felly gall yr iaith gyffredinol a ddefnyddir wrth eu llunio arwain at gamddealltwriaethau neu anghytundebau ar lefelau lleol o fewn sefydliad. Mae Wong et al (2022) yn cyfeirio at astudiaethau gan Jones (2009a, 2009b).

> "Canfu [Jones 2009a, 2009b] nad oedd deongliadau ac ystyron penodol i ddisgyblaethau ar gyfer yr un rhinwedd *(*e.e. 'meddwl beirniadol') bob amser yr un peth."
>
> Wong et al (2022, t3)

Mae Wong et al (2022) hefyd wedi amlinellu'r angen i gysoni cymeriad cyffredinol a sefydliadol datganiadau rhinweddau graddedigion â'r angen ar lefel pwnc i helpu myfyrwyr i ddirnad a deall beth yw ystyr y datganiadau. Mae hyn yn cynnwys sut mae'r datganiadau'n cyd-fynd â darpariaeth a chyfleoedd eu cwrs.

> "Yn ymarferol, fodd bynnag, bydd rhinweddau graddedigion yn aml yn cael eu cymhwyso'n gyffredinol ar gyfer sefydliad. Gan hynny, dylai graddau ac adrannau unigol fynd ati'n rhagweithiol i helpu myfyrwyr i ddadgodio a deall ystyr y rhinweddau graddedigion hyn yng nghyd-destun eu hastudiaeth."
>
> Wong et al (2022, t1351)

Yn fwy diweddar yng Nghymru, mae Short (2025) wedi archwilio gyda myfyrwyr a chyflogwyr y canfyddiad o anghydweddiad rhwng disgwyliadau cyflogwyr o raddedigion, a chanfyddiad myfyrwyr o'u 'parodrwydd' am rolau graddedigion (Short, 2025).

> "Datgelodd yr astudiaeth anghysondebau sylweddol rhwng y sgiliau y mae cyflogwyr yn eu gwerthfawrogi a'r rhai y mae myfyrwyr yn credu eu bod yn eu hennill."
>
> Short (2025, t5)

Ar ben hynny, dywed Short....

> "Ceir diffyg cysylltiad yn aml rhwng y derminoleg a'r sgiliau a bwysleisir mewn lleoliadau academaidd a'r rhai sy'n ofynnol yn y gweithle. Mae angen i sefydliadau addysg uwch gysoni eu haddysgu a'u hiaith â disgwyliadau'r diwydiant er mwyn paratoi myfyrwyr yn well am gyflogaeth."
>
> Short (2025, t37)

Mae Short yn gwneud argymhellion yn seiliedig ar ganfyddiadau'r astudiaeth. Mae'r rhain yn cynnwys trafodaeth am yr anghydweddiad rhwng y derminoleg a ddefnyddir gan gyflogwyr, a'r iaith a addysgir i fyfyrwyr yn rhan o'u cyrsiau. Argymhelliad Short yn y maes hwn yw:

> "Hyfforddi myfyrwyr i ddefnyddio iaith sy'n briodol i'r sector wrth ddisgrifio eu sgiliau a'u rhinweddau eu hunain."
>
> Short (2025, t5)

2.3 Iaith y cyflogwyr

Gellid dadlau mai un o'r mannau lle gwelir 'iaith cyflogwyr' ar ei amlycaf yw yn iaith disgrifiadau swydd. Yn debyg i'r datganiadau rhinweddau graddedigion a gyhoeddir gan ein prifysgolion, mae disgrifiadau swydd yn ffynhonnell ar gyfer enghreifftiau cyflogwyr, neu adrannau AD o

leiaf, o derminoleg broffesiynol y gweithle. Yn yr achos hwn, gallem ystyried bod y broblem iaith o bryder i gyflogwyr yn ogystal â phrifysgolion, ac ar ben hynny, yn her i fyfyrwyr drwy eu cysylltiad â prifysgolion. I gyflogwyr, sydd angen recriwtio gweithlu cynaliadwy sydd â'r sgiliau priodol, efallai mai'r broblem yw'r graddau y mae eu defnydd o iaith mewn disgrifiadau swydd yn cyd-fynd â'r iaith cyflogadwyedd yr ymgeiswyr y maent am eu denu. Mae Spada et al (2024) yn archwilio'r broblem hon mewn perthynas â phroblemau recriwtio gweithwyr cymorth dyngarol sydd â'r sgiliau priodol mewn byd sy'n fwyfwy heriol, lle mae rolau'n gofyn am setiau sgiliau amlweddog. Mae'r astudiaeth honno'n defnyddio diffiniad y Dosbarthiad Sgiliau a Galwedigaethau Ewropeaidd (ESCO) o'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer rolau swyddi penodol ac yn ceisio sicrhau cysondeb rhwng y Dosbarthiad a swydd ddisgrifiadau cyfredol ar gyfer y sector gweithwyr cymorth dyngarol. Mae Esco yn amlinellu pwrpas ei ddiffiniadau:

> “Nod ESCO yw cefnogi symudedd swyddi ledled Ewrop a marchnad lafur fwy integredig ac effeithlon drwy hynny, drwy gynnig 'iaith gyffredin' ar gyfer galwedigaethau a sgiliau y gall gwahanol randdeiliaid ei defnyddio ar destunau cyflogaeth, addysg a hyfforddiant."
>
> ESCO (2024)

Mewn arolwg o swyddi gwag, canfu Spada et al (2024) y gwelir diffyg cysondeb yn aml rhwng yr iaith a ddefnyddir yn niffiniadau set sgiliau ESCO a'r disgrifiadau swydd a gyhoeddir gan dimau AD dyngarol. Y casgliad yw bod angen i'r ddwy ochr roi mwy o sylw i'r naill a'r llall wrth gyhoeddi eu diffiniadau perthynol. Er bod yr astudiaeth yn archwilio setiau sgiliau penodol, ni edrychir rhyw lawer ar y posibilrwydd bod diffyg cysondeb mewn diffiniadau o setiau sgiliau yn deillio, yn rhannol o anghydweddiad ieithyddol.

Mae dyfodiad technolegau AI a all gefnogi tasgau ailadroddus, fel asesu ceisiadau swydd yn erbyn gofynion cyflogwr, i'w weld yn amlwg yn y deunyddiau darllen a adolygwyd. Mae sawl astudiaeth ddiweddar wedi archwilio dulliau o ddefnyddio TG ac/neu AI i ddadansoddi'r iaith a geir mewn disgrifiadau swydd. Yn yr astudiaethau a drafodir yma, defnyddir adnoddau AI/TG i geisio datgelu'r setiau sgiliau y gofynnir amdanynt yn y disgrifiadau swydd. Wrth drafod datblygu data hyfforddi ar gyfer creu offer AI i gynnal adolygiad awtomataidd o geisiadau swydd/CVs, dywed Skondras, Zervas a Tzimas (2023):

> “Mae’r gweithrediad eang algorithmau dysgu peirianyddol mewn prosesu iaith naturiol (NLP) wedi symleiddio’r broses o ddosbarthu CVs yn sylweddol, gan greu arbedion effeithlonrwydd o ran amser a chost i sefydliadau sy’n cyflogi.”
>
> Skondras, Zervas a Tzimas (2023)

Dull arall nodedig o gymhwyso modelau iaith mawr i iaith cyflogadwyedd yw'r hyn a drafodir gan Akkasi (2024). Mae Akkasi yn amlinellu'r problemau a geir wrth nodi sgiliau angenrheidiol, fel sgiliau technegol (caled) a sgiliau annhechnegol (meddal) yn y swydd-ddisgrifiadau:

> "Cyhoeddir nifer fawr o hysbysebion swydd bob dydd, â phob un yn targedu gwahanol deitlau swydd. Yr wybodaeth yn yr hysbysebion swydd hyn yw'r brif ffynhonnell bosibl er mwyn nodi'r sgiliau gofynnol y mae'n rhaid i ymgeiswyr feddu arnynt. Fodd bynnag, mae natur anstrwythuredig y data hyn yn creu heriau wrth gasglu gwybodaeth hanfodol yn effeithiol."
>
> Akkasi (2024)

Amcan yr astudiaeth hon yw helpu ymgeiswyr i nodi unrhyw ddiffygion yn eu setiau sgiliau:

> "Ar ôl nodi'r bylchau hyn o ran sgiliau, gall ceiswyr gwaith dderbyn argymhellion am sgiliau newydd neu gynhyrchion addysgol newydd i gynyddu eu gallu i gystadlu yn y farchnad swyddi ac i ymaddasu i ofynion swydd sy'n esblygu."
>
> Akkasi (2024)

2.4 Crynodeb

Mae'r iaith a ddefnyddir i drafod cyflogadwyedd yn bwysig am sawl rheswm, y mae rhai ohonynt wedi'u hamlinellu uchod. Fel un o'r ystyriaethau pwysicaf, rhaid edrych ar gysondeb yr iaith a ddefnyddir gan gyflogwyr â'r iaith cyflogadwyedd a ddatblygir gennym gyda myfyrwyr fel darparwyr AU. Mae Wong et al (2022) a Short (2025), y naill a'r llall, wedi galw am fwy o gysondeb ynghylch iaith cyflogadwyedd rhwng y tri rhanddeiliad, sef cyflogwyr, prifysgolion a myfyrwyr. Wrth gwrs, ceir cysylltiad agos rhwng y ddau randdeiliad olaf, ac er mai cyfrifoldeb y sefydliad, mewn partneriaeth â chyflogwyr, yw sicrhau eu bod yn darparu gweithlu o raddedigion parod, cyfrifoldeb y myfyriwr hefyd yw ymgysylltu â'r holl ddarpariaeth a gynigir yn eu prifysgol.

Wrth ymateb i'r alwad uchod, cychwynnodd yr astudiaeth hon weithgaredd ymchwil byr i gyfrannu at wybodaeth yn y maes penodol hwn. Datblygodd y grŵp gorchwyl a gorffen brosiect lle holwyd myfyrwyr am eu dehongliad o'r iaith mewn disgrifiadau swydd. Fel yr amlinellir isod, y man cychwyn oedd tynnu sgiliau o ddisgrifiadau swydd presennol o wahanol sectorau.

Mae Khaouja et al wedi amlinellu astudiaeth a gwblhawyd yn 2021 lle datblygon nhw eu system eu hunain ar gyfer dadansoddi setiau sgiliau caled mewn 100 o hysbysebion swydd ar-lein ar draws gwahanol sectorau. Wrth ddatblygu eu halgorithm eu hunain, eu nod oedd darparu system a allai nodi setiau sgiliau caled yn effeithiol o ddisgrifiadau swyddi a geir mewn sawl lleoliad gwahanol o fewn diwydiant. Dywedent y bydd eu system, o bosib,

> "…. nid yn unig yn helpu prifysgolion i addasu eu cwricwla i gynhyrchu graddedigion mwy cyflogadwy ond hefyd yn rhoi mewnwelediadau ystyrlon i geiswyr gwaith."
>
> Khaouja et al (2021)

Er mwyn arbed amser, roedd cwmpas ein hastudiaeth yn gulach o'i chymharu â Khaouja et al (2021), a gellid ei hystyried yn astudiaeth beilot.

3 Methodoleg

3.1 Ein dull a'n proses ymchwil

Pwrpas yr ymchwil hwn oedd archwilio a oes cysondeb o ran defnydd a dealltwriaeth prifysgolion, myfyrwyr a chyflogwyr o iaith cyflogadwyedd, ac archwilio sut y gallai hyn effeithio ar allu myfyrwyr i adnabod, datblygu a chyfleu eu sgiliau i gael swydd ar ôl graddio.

Mabwysiadwyd ymagwedd dau gam; dulliau cymysg gennym a oedd yn cyfuno dadansoddiad o ddisgrifiadau swydd cyflogwyr ac arolwg i gasglu safbwyntiau myfyrwyr.

3.1.1 Cam 1: dadansoddiad o iaith y cyflogwr

Casglwyd sampl amrywiol o ddisgrifiadau swydd lefel raddedig gennym ar draws pedwar prif sector: busnes, gwyddorau, celfyddydau creadigol a pheirianneg. Dadansoddwyd y rhain drwy ddefnyddio deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol i echdynnu cyfeiriadau eglur at sgiliau cyflogadwyedd (er enghraifft, cyfathrebu, datrys problemau) a chyfeiriadau ymhlyg wedi'u cyfleu drwy ymadroddion mwy cyffredinol (e.e. “gweithio’n agos gydag eraill” fel arwydd o waith tîm). Wrth ddadansoddi, rhannwyd y termau yn gategorïau sgiliau ehangach, gan ein galluogi i nodi patrymau sector-benodol, terminoleg sy'n ailadrodd ac enghreifftiau o iaith a allai fod yn annealladwy neu'n or-dechnegol.

I gynnal y dadansoddiad o'r disgrifiad swydd, defnyddiwyd yr ysgogiad AI canlynol:

Please help me analyse the attached job description with a focus on employability-related language. Specifically, I would like you to:

1 Extract and count every actual occurrence of key employability terms (eg communication, adaptability, initiative), including implicit references (eg collaboration inferred from phrases like “working closely with others”).
2 Identify and highlight skill-related phrases that reflect key competencies (eg “manage multiple deadlines”, “solve problems independently”).
3 Assess the overall tone and language, noting any patterns, jargon, or sector-specific phrasing that may be unclear to students or early-career applicants.
4 Provide a word frequency analysis in a table, focusing on terms relevant to workplace skills and expectations.

Defnyddiwyd y dadansoddiad amlder geiriau wrth ddylunio'r arolwg yn sail ar gyfer y cymwyseddau y dylid eu harchwilio yn yr holiadur.

3.1.2 Cam 2: dyluniad yr arolwg myfyrwyr

Defnyddiwyd canfyddiadau'r dadansoddiad o'r swydd-ddisgrifiadau yn uniongyrchol i ddylunio arolwg i fyfyrwyr, a archwiliai ddealltwriaeth, hyder a dehongliad myfyrwyr o iaith sgiliau cyflogadwyedd. Roedd yr arolwg wedi'i rannu'n dair adran:

\+ Adran 1: cefndir a chyd-destun y myfyriwr

Yn yr adran hon, casglai'r arolwg wybodaeth am gefndir academaidd a phersonol pob myfyriwr er mwyn cael dealltwriaeth well o'r cyd-destun y maent yn paratoi am gyflogaeth ynddo. Casglai'r arolwg wybodaeth am faes pwnc myfyrwyr, eu blwyddyn astudio ac unrhyw amgylchiadau personol a allai effeithio ar eu paratoadau am yrfa (er enghraifft, anabledd, cyflyrau iechyd, cyfrifoldebau gofalu).

\+ Adran 2: canfyddiadau ynghylch sgiliau cyflogadwyedd

Yn yr adran hon, archwiliwyd y modd y mae myfyrwyr yn canfod, yn blaenoriaethu ac yn gwerthuso eu hyder wrth ddangos sgiliau cyflogadwyedd allweddol.

I ddechrau, gofynnwyd i'r myfyrwyr, heb ysgogiad, pa sgiliau y maent yn credu y mae cyflogwyr yn disgwyl iddynt eu cael.

Cyflwynwyd rhestr o sgiliau a werthfawrogir gan gyflogwyr i fyfyrwyr a gofynnwyd iddynt eu rhestru yn nhrefn eu pwysigrwydd tybiedig ar gyfer swydd i raddedigion. Yna aethant ati i asesu eu hyder eu hunain wrth ddangos pob sgìl, gan gynnal hunanwerthusiad o'u parodrwydd yn y meysydd hyn. Yn olaf, gofynnwyd i fyfyrwyr nodi'r fan lle'r oeddent yn tybio iddynt ddatblygu pob sgìl, gan ddewis o blith ystod o gyd-destunau fel astudiaeth academaidd, lleoliadau, cyflogaeth ran-amser, gwirfoddoli neu weithgareddau allgyrsiol. Rhoddodd hyn gipolwg o'r modd y mae myfyrwyr yn cysylltu eu profiadau â datblygiad sgiliau cyflogadwyedd.

\+ Adran 3: deall a chymhwyso iaith

Archwiliai'r adran hon allu myfyrwyr i ddehongli iaith y cyflogwr a rhoi tystiolaeth o'u sgiliau eu hunain. Dangoswyd dau ddyfyniad o swydd-ddisgrifiadau wedi'u cynhyrchu drwy AI i'r myfyrwyr. Roedd y naill wedi'i ysgrifennu drwy ddefnyddio iaith eglur a'r llall yn cynnwys gwybodaeth ymhlyg mewn brawddegau, ac wedi'u creu drwy ddefnyddio'r hyn a welsom wrth ddadansoddi swydd-ddisgrifiadau. Gofynnwyd i'r myfyrwyr nodi'r sgiliau a oedd yn cael eu disgrifio ac egluro sut y byddent yn dangos y sgiliau hynny.

Disgrifydd eglur:

> Rydym yn chwilio am unigolyn brwdfrydig a threfnus i ymuno â'n tîm mewn amgylchedd cyflym sy'n canolbwyntio ar y cleient. Ar gyfer y rôl hon mae angen rhywun a all gynnal trefniadau cyfathrebu cryf â chydweithwyr a chleientiaid, dilyn cyfarwyddiadau prosiect-benodol yn fanwl gywir, a dangos rheolaeth ardderchog ar amser, a sgiliau trefnu rhagorol. Bydd disgwyl ichi weithio'n unol â therfynau amser llym gan sicrhau lefel uchel o gywirdeb, a dangos dull o weithredu a ysgogir gan fanylion ac sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Mae Saesneg ysgrifenedig a llafar rhagorol, ynghyd â dull proffesiynol ymdrin â chleientiaid, yn hanfodol. Yr ymgeisydd delfrydol fydd rhywun sydd bob amser yn ymdrechu i wella, sy'n dangos blaengaredd yn ei (g)waith, ac yn rhoi gwerth ar fod yn aelod dibynadwy o'r tîm.

Disgrifiad â'r wybodaeth ymhlyg:

> Rydym yn chwilio am rywun sy'n barod i fod yn aelod o dîm sy'n rhoi gwerth ar hyblygrwydd, chwilfrydedd a diben cyffredin. Byddwch yn cael eich annog i gymryd rhan ar draws gwahanol leoliadau, gan weithio gydag eraill drwy gydweithio traws-swyddogaethol a sgyrsiau â rhanddeiliaid. Bydd angen ichi fod yn gyfforddus wrth ymdrin â blaenoriaethau yn annibynnol, gan barhau i weithredu o fewn eich ffiniau proffesiynol a chyfrannu mewn modd ystyrlon at nodau sy'n esblygu. Mae'r rôl yn addas i rywun sy'n meithrin ymddiriedaeth yn naturiol, sy'n cymryd perchnogaeth lle bo'n briodol, ac sy'n tyfu drwy fyfyrio a chael adborth. Rydym yn croesawu'r rhai sy'n dod â'u mewnwelediadau eu hunain, sy'n datblygu drwy wneud, ac sy'n mwynhau llywio gwaith gydag eraill mewn amgylchedd hylifol a chefnogol.

Mae'r holiadur llawn wedi'i atodi i'r adroddiad hwn.

4 Canlyniadau, dadansoddi a thrafodaeth

4.1 Dadansoddi iaith mewn swyddi gwag a hysbysebir

Arweiniodd y dadansoddiad a seiliwyd ar y broses a amlinellir yn yr adran hon 3.1.1at ddau fath o ganlyniadau: y canlyniadau meintiol yn seiliedig ar ba mor aml yr oedd cymwyseddau'n ymddangos a chanlyniadau ansoddol i'w rhoi yn eu cyd-destun.

Dadansoddwyd cyfanswm o 41 o ddisgrifiadau swydd, gan gwmpasu'r gwyddorau iechyd, peirianneg, cyfraith busnes a chyllid, a'r celfyddydau a'r dyniaethau.

Cynhaliwyd y cyfrifiad amlder drwy ddefnyddio AI cynhyrchiol ym mhob un o'r sectorau a amlinellwyd,a defnyddiwyd amlder cyffredinol y cymwyseddau i'w gosod mewn trefn yn ôl y galw amdanynt gan gyflogwyr. Dyma'r 10 canlyniad uchaf yn Nhabl 1.

Tabl 1. Y 10 cymhwysedd uchaf a ganfuwyd mewn sampl o hysbysebion swydd

	Nifer y cyfeiriadau eglur	Nifer y cyfeiriadau ymhlyg	Cyfanswm	Amlder
Cyfathrebu	70	103	173	28
Gwaith tîm/cydweithio	46	93	139	22
Trefnus/rheoli amser	45	68	113	20
Hyfedredd technegol	87	68	155	19
Blaengaredd	30	63	93	14
Gallu i Addasu	29	63	92	14
Sylw i fanylion	17	40	57	9
Datrys Problemau	28	46	74	9
Llythrennedd digidol	27	27	54	8
Proffesiynoldeb	14	21	35	6

Ac eithrio hyfedredd technegol, mae'r cymwyseddau yn yr un drefn o ran y nifer o weithiau y maent yn codi a'u hamlder. Gwelwyd bod hyn yn deillio o or-gynrychiolaeth o rolau peirianneg yn y sampl, sy'n rhoi pwyslais mawr ar hynny. Felly, ffafriwyd defnyddio amlder i osod y cymwyseddau mewn trefn er mwyn sicrhau blaenoriaethau cyffredinol nad ydynt yn rhy gysylltiedig a disgyblaeth benodol.

Wrth ddadansoddi'r iaith a ddefnyddiwyd yn yr hysbysebion, canfuwyd jargon sector-benodol yn yr holl ddogfennau a ddadansoddwyd. Gellir ystyried i ddechrau fod hyn yn rhwystr i gyflogadwyedd, ond fe'i gwelir yn aml fel ysgogiad i ymgeiswyr ymchwilio i'r rôl, os yw'r derminoleg yn aneglur iddynt. Weithiau bydd tôn hysbysebion yn dwysáu hyn (er enghraifft, "Byddwch chi'n cymryd cyfrifoldeb dros heriau dylunio"), a all gyfleu amgylchedd gwaith lle mae rhywun dan bwysau, yn hytrach nag amgylchedd gwaith cefnogol.

4.2 Dod i adnabod ein hymatebwyr

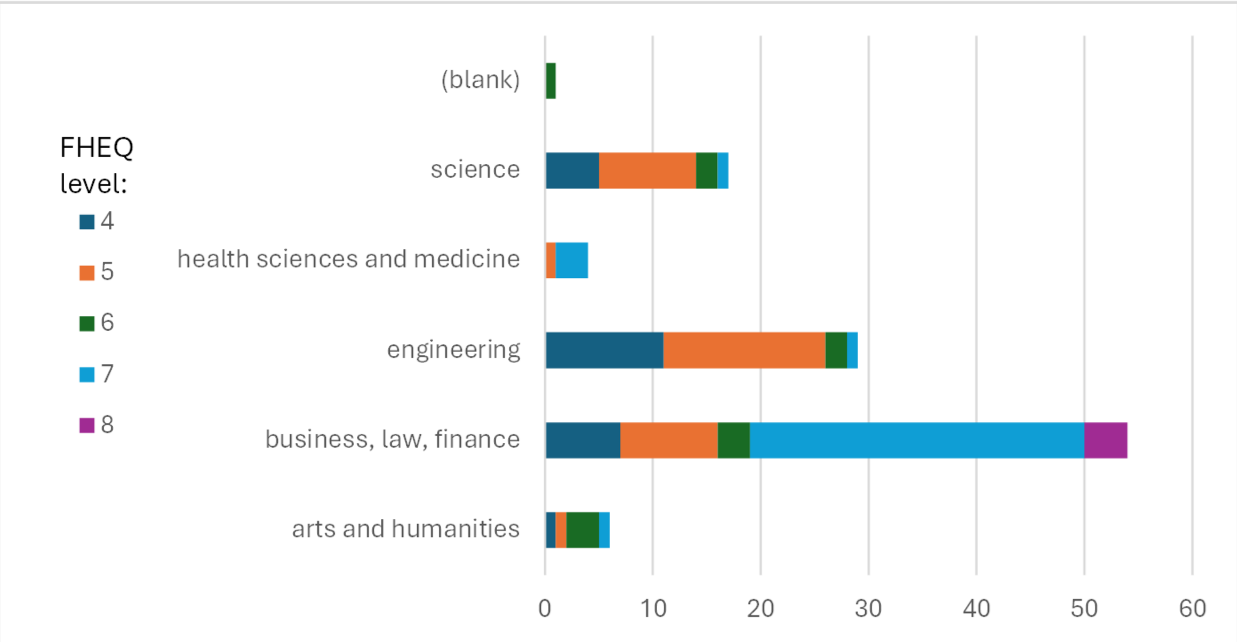
I ddadansoddi'r canlyniadau, mae'n bwysig nodi nodweddion y boblogaeth y mae eu hymatebion yn ffurfio ein sampl.

Casglwyd yr ymatebion gan 112 o fyfyrwyr o sefydliadau AU Cymru. Dangosir proffiliau'r ymatebwyr yn Ffigur 1. Myfyrwyr busnes, y gyfraith a chyllid yw'r is-grŵp mwyaf cyffredin, yn enwedig ar lefel 7 (myfyrwyr lefel Meistr). Ymatebodd is-grwpiau bach o'r celfyddydau a'r dyniaethau, yn ogystal â'r gwyddorau iechyd a meddygaeth hefyd. Myfyrwyr ar lefelau 4 i 6 sydd i gyfrif am 63% o'r ymatebwyr, a myfyrwyr ar lefelau 7 ac 8 sydd i gyfrif am 37% ohonynt.

Mae'r anghysondeb yn niferoedd yr ymatebwyr o ran eu cefndir yn awgrymu y dylid bod yn ofalus wrth geisio nodi tueddiadau cyffredinol o'r data.

Gofynnwyd i'r myfyrwyr nodi eu rhwystrau i gyflogaeth, p'un a oedd y rheiny'n ganfyddedig, wedi'u cadarnhau neu eu cofrestru. At ei gilydd, nid oedd 64% o'r ymatebwyr yn teimlo bod ganddynt unrhyw rwystrau i gyflogaeth. Datganodd un deg chwech y cant o'r boblogaeth a samplwyd eu bod yn aelodau o'r gymuned BAME a'r grwpiau lleiafrifol a gynrychiolwyd fwyaf nesaf oedd yr 13% a ddatganodd niwrowahaniaeth, y 12% a oedd yn cynrychioli'r genhedlaeth gyntaf i gymryd rhan mewn AU, a'r 11% o gefndir incwm isel.

Ffigur 1. Proffiliau ymatebwyr yn ôl sector a lefel astudio



Canfuwyd mai'r gydberthynas gryfaf oedd rhwng aelodau'r gymuned LHDTC+ a niwrowahaniaeth (cydberthynas o 86%, 5.3% o gyfanswm y boblogaeth a samplwyd). Er mai sampl bach o'r boblogaeth yw hwn, nid yw'r gydberthynas yn ddibwys gan ei bod yn gymesur â gwybodaeth yn y cyfrifiad am gyfeiriadedd rhywiol (3.2%)(Roskams, 2023). Y gyfradd gyfatebol

yw bod 46% o'r boblogaeth a samplwyd yn nodi eu bod yn niwrowahanol a hefyd eu bod yn aelod o'r gymuned LHDTC+

Dyma ddata eraill nodedig ar gefndir y sampl er mwyn dadansoddi croestoriadedd:

+ mae gan bob myfyriwr ag anabledd hefyd gyflwr iechyd corfforol neu feddyliol cronig
+ Mae 50% o'r rhai sydd â chyflwr iechyd corfforol neu feddyliol cronig yn niwrowahanol.

Ceir manylion y data cefndir ar gyfer dadansoddi croestoriadedd yn Nhabl 2.

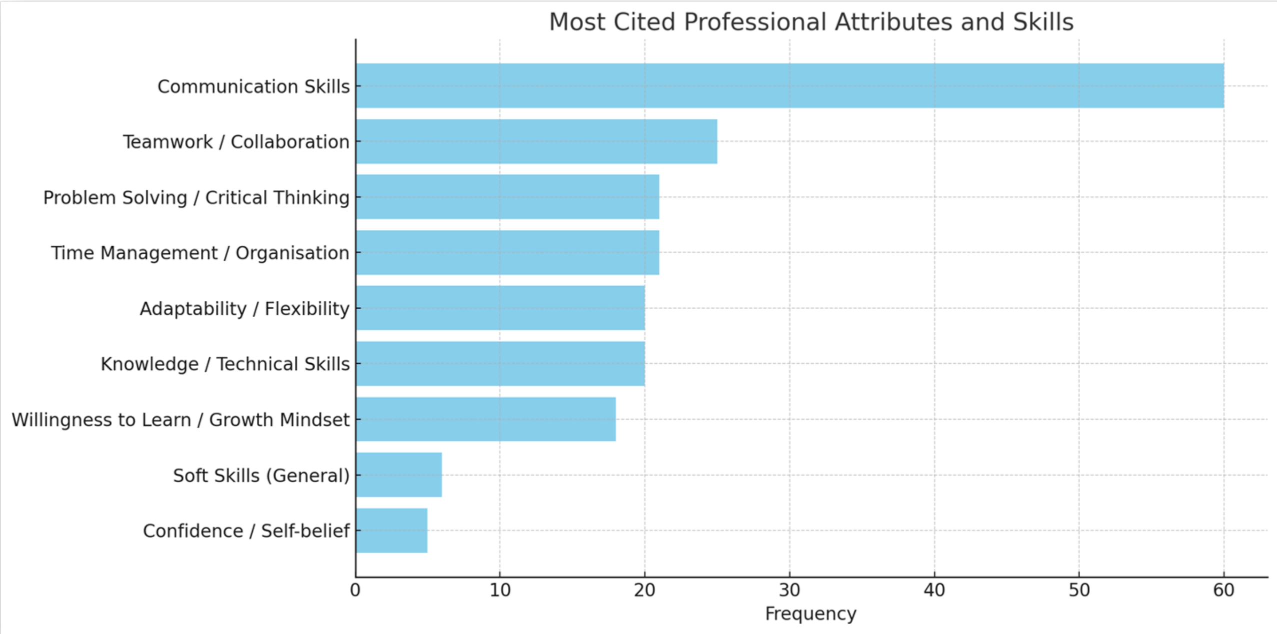
Tabl 2. Data cefndir dadansoddi croestoriadedd

	anabledd	cyflwr iechyd corfforol neu feddyliol cronig	niwrowahanol	wedi ymddieithrio oddi wrth fy nheulu/cymorth/unigolyn sydd wedi gadael gofal	(Aelod o'r gymuned BAME	cyfrifoldebau gofalu ac/neu rianta	ffoadur/ceisiwr lloches	cefndir incwm isel	y genhedlaeth gyntaf i fynychu AU	aelod o'r gymuned LHDTC+	aelod o gymuned Sipsiwn neu Deithwyr	cymudo hir	siaradwr iaith anfrodorol	arall	dim	Cyd-ddigwyddiad uchaf	Cyfran o'r boblogaeth gyffredinol a samplwyd
anabledd	**2**	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**100%**	2%
cyflwr iechyd corfforol neu feddyliol cronig		**6**	3	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	**50%**	5%
niwrowahanol			**13**	0	3	0	0	3	3	6	0	0	0	0	0	46%	12%
wedi ymddieithrio oddi wrth fy nheulu/cymorth/unigolyn sydd wedi gadael gofal				**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	1%
Aelod o'r gymuned BAME					**16**	0	0	2	2	2	0	0	1	0	0	13%	14%
cyfrifoldebau gofalu						**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	1%
ffoadur/ceisiwr lloches							**0**	0	0	0	0	0	0	0	0		0%
cefndir incwm isel								**11**	4	3	0	0	0	0	0	36%	10%
y genhedlaeth gyntaf i fynychu AU									**12**	2	0	0	0	0	0	17%	11%
Aelod o'r gymuned LHDTC+										**7**	0	0	0	0	0	0%	6%
Aelod o'r gymuned Sipsiwn neu Deithwyr											**0**	0	0	0	0		0%
cymudo hir												**0**	0	0	0		0%
siaradwr iaith anfrodorol													**5**	0	0	0%	4%
arall														**0**	0		0%
dim															**61**		54%
Cyd-ddigwyddiad uchaf		33%	23%	**100%**	19%	0%		27%	33%	**86%**			20%				

4.3 A yw myfyrwyr yn deall beth sy'n ddisgwyliedig ganddynt?

Pan ofynnwyd i'r myfyrwyr pa fath o sgiliau a chymwyseddau yr oedd disgwyl iddynt eu cael, dangosodd eu hymatebion ymwybyddiaeth ragorol ar y cyfan o ddisgwyliadau'r rhai sy'n recriwtio graddedigion.

Ffigur 2. Naw o'r cymwyseddau a'r sgiliau y cyfeiriodd ymatebwyr atynt amlaf fel disgwyliadau tybiedig cyflogwyr.

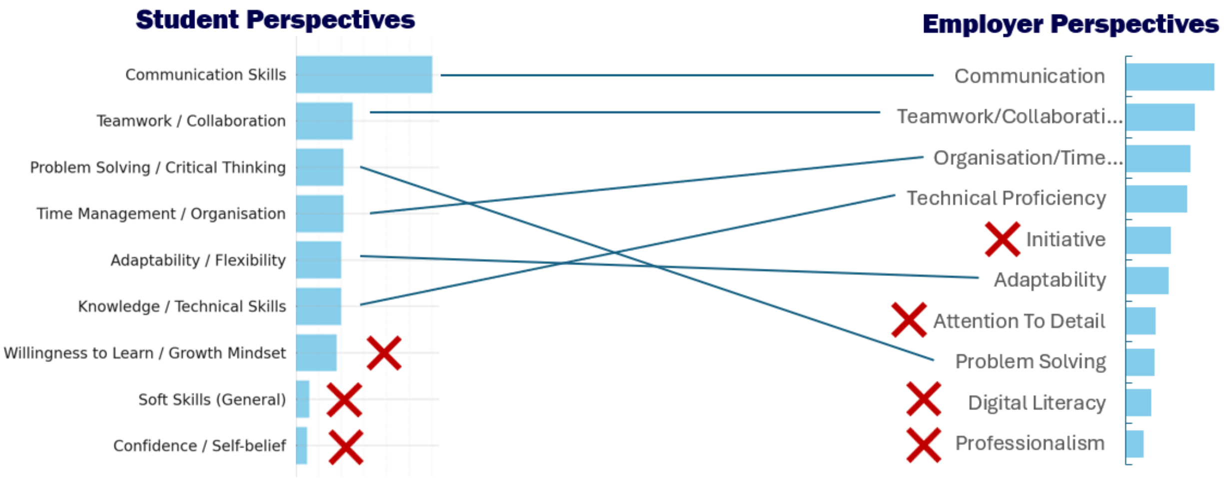


Roedd rhai o'r ymatebion heb eu cynnwys yn unrhyw un o'r categorïau hyn – er enghraifft, dim ond ddwywaith y cyfeiriwyd at wydnwch. Soniwyd am ymroddiad sawl gwaith hefyd. Gallai'r ddau gael eu cynnwys o dan "parodrwydd i ddysgu" ond gan fod yr atebion yn fyr, heb unrhyw gyfleoedd i ymatebwyr roi eu hatebion mewn cyd-destun, dim ond darlleniad penodol a lefel gyntaf a ddefnyddir yn yr astudiaeth hon. Mae hyn yn gyson â defnyddio deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol i brosesu'r canlyniadau. O ganlyniad, ac mae hyn yn berthnasol i'r iaith cyflogadwyedd, mae'n tynnu sylw at bwysigrwydd defnyddio iaith sy'n agos iawn yn semantig at yr iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swydd pan fydd ymgeiswyr yn ymateb i hysbyseb a allai gael ei phrosesu gan AI wrth lunio'r rhestr fer.

Dangosai un ymateb anghydweddiad â'r disgwyliadau a fynegwyd gan y cyflogwr: “I lwyddo mae angen ichi fod yn wyliadwrus, yn gynllwyngar ac yn ddidrugaredd". Er ei bod hi'n bosib bod yr ymatebwr wedi camddeall yr holiadur, mae hyn yn fewnwelediad i'w disgwyliadau o werthoedd y gweithle.

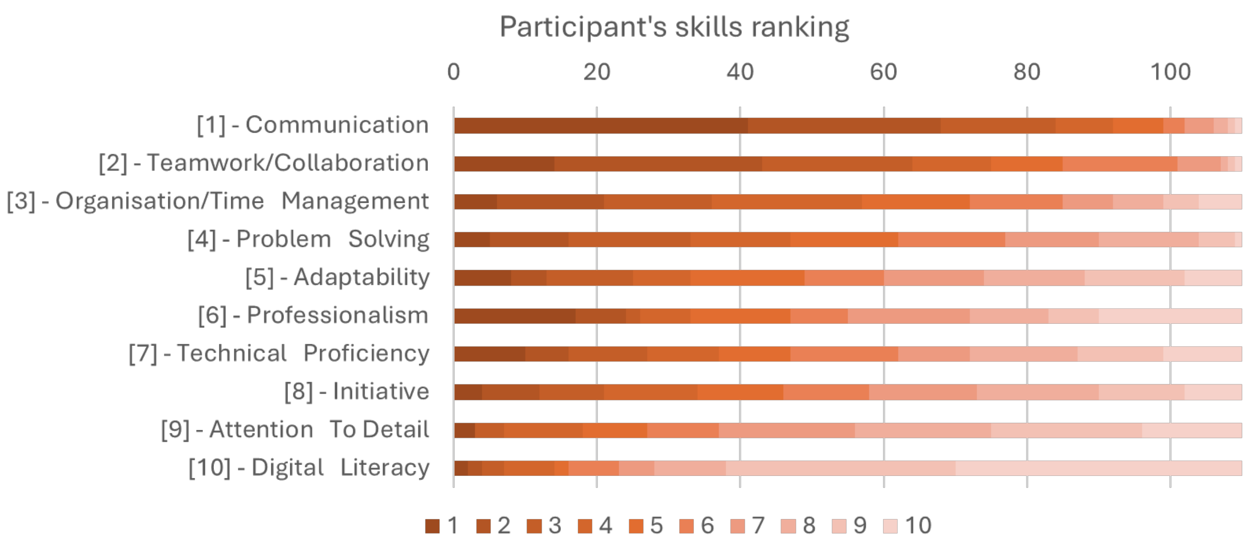
Ar y cyfan, gwelir cysondeb â'r hysbysebion swydd (Tabl 1), a fynegwyd fel safbwynt y cyflogwr yn Ffigur 3, ond roedd yr ymatebwyr yn tanbrisio blaengaredd yn sylweddol, a oedd yn y pumed safle mewn hysbysebion, ac ni chyfeiriwyd ychwaith at sylw i fanylion, llythrennedd digidol na phroffesiynoldeb.

Ffigur 3. Cyfatebiaeth rhwng cymwyseddau a sgiliau mewn hysbysebion swydd ac ymatebion yn Ffigur 2



Ar ôl i'r myfyrwyr gael y rhestr a luniwyd o ddadansoddiad o'r hysbysebion, roedd y rhan fwyaf o'r nodweddion na chawsant eu crybwyll yn yr ymarfer digymell yn dal wedi'u gosod ar safle isel, ac eithrio proffesiynoldeb.

Ffigur 4. Cymwyseddau a ganfuwyd mewn hysbysebion swydd wedi'u gosod mewn trefn gan ymatebwyr



Mae'n bwysig ystyried sut mae'r myfyrwyr yn gweld eu gallu eu hunain i ddatblygu'r sgiliau perthnasol. Mae'n rhoi cipolwg o'r graddau y maent yn gweld cydweddiad rhwng eu hastudiaethau a'u llwybrau gyrfa. Mae'n amlwg eu bod yn disgwyl datblygu'r rhan fwyaf o'r sgiliau hanfodol yn eu gwaith academaidd (Tabl 3). Yr ail gyfle maen nhw'n ei nodi yw mewn lleoliadau ac interniaethau. Mae hyn yn arbennig o bwysig ac ystyried y cyd-destun: dewiswyd yr holl hysbysebion swydd fel rolau i raddedigion heb fod angen unrhyw brofiad, ac mae'r holl ymatebwyr yn fyfyrwyr. Mae'r myfyrwyr felly'n tybio bod yr iaith a ddefnyddir yn yr hysbysebion yn gofyn iddynt fod wedi ennill profiad eisoes cyn graddio.

Mae'r dybiaeth hon yn arbennig o wir yn achos proffesiynoldeb, nodwedd oddrychol, a sgiliau cyfathrebu, hyfedredd technegol a'r gallu i addasu. Mae safle uchel gwaith rhan-amser fel cyd-destun i ddatblygu sgiliau yn atgyfnerthu'r canfyddiad hwn. Mae hwn yn dangos naill ai:

+ nad yw myfyrwyr yn credu y gall addysg yn unig ddarparu'r sgiliau angenrheidiol er mwyn cael rôl ar lefel raddedig, neu
+ bod myfyrwyr yn credu bod angen iddynt roi prawf o'u sgiliau mewn cyd-destun y tu allan i fyd addysg i allu cystadlu yn y farchnad swyddi graddedigion.

Tabl 3. Ble mae myfyrwyr yn disgwyl gallu datblygu'r sgiliau perthnasol?

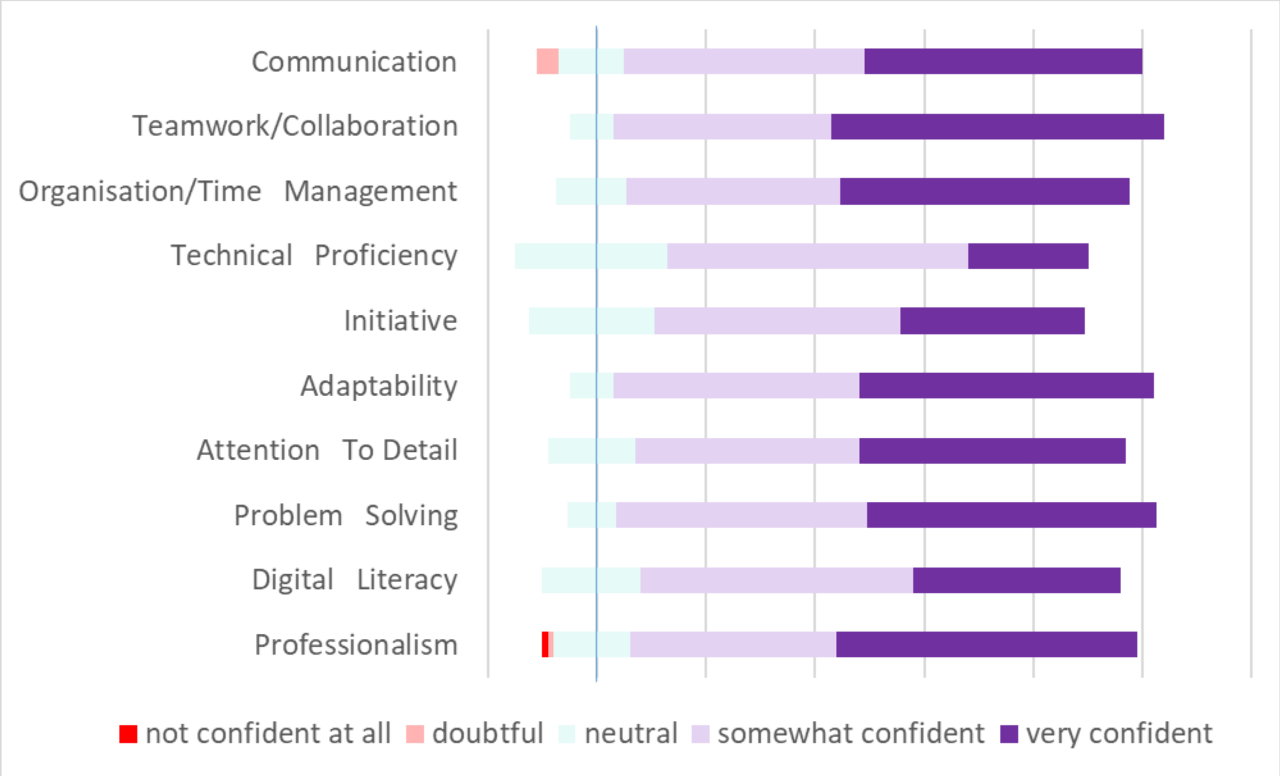
Statws datblygu	Cyfathrebu	Gwaith tîm/Cydweithio	Trefnu/Rheoli Amser	Hyfedredd Technegol	Blaengaredd	Gallu i Addasu	Sylw i Fanylion	Datrys Problemau	Llythrennedd Digidol	Proffesiynoldeb	cyfanswm rhes
Ddim yn gwybod	1	1	2	2	2	1	1	1	3	5	**19**
Gwaith academaidd	16	18	41	42	13	14	56	37	51	10	**298**
Gwaith rhan-amser	21	23	30	6	24	38	8	13	4	18	**185**
Prosiectau personol	3	3	14	22	31	7	18	25	24	5	**152**
Lleoliadau/interniaethau	33	25	17	36	14	31	23	17	25	68	**289**
Gwirfoddoli, cymdeithasau myfyrwyr neu rolau arweinyddol	37	41	7	3	27	20	5	17	4	5	**166**
Cyd-destun arall (manylwch isod)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	**1**

4.4 A yw myfyrwyr yn hyderus y gallant fodloni disgwyliadau recriwtwyr?

Pan ofynnwyd i'r myfyrwyr pa mor hyderus ydyn nhw y gallant fodloni gofynion sgiliau'r cyflogwyr, roedden nhw fwyaf hyderus ynglŷn â'u sgiliau gwaith tîm (36% yn hyderus, 55% yn hyderus iawn), yna ynglŷn â'u gallu i addasu a'u sgiliau datrys problemau (89% yn hyderus neu'n hyderus iawn). Mae sgiliau cyfathrebu yn dilyn hyn (85% yn hyderus neu'n hyderus iawn).

Mae'r proffil hyder a ddangosir yn Ffigur 5 yn uchel iawn, gyda'r rhan fwyaf o'r ymatebion wedi'u mynegi fel rhai niwtral, o leiaf, neu'n gadarnhaol (hyderus neu hyderus iawn). Y sgiliau y maent yn lleiaf hyderus yn eu cylch yw hyfedredd technegol a blaengaredd, er bod y lefelau hyder mwyaf negyddol wedi'u cyfleu ynghylch cyfathrebu a phroffesiynoldeb.

Ffigur 5. Proffil Likert o'r hyder a fynegwyd gan y boblogaeth o fyfyrwyr a samplwyd



O'r pedwar sgil yr oeddent yn teimlo'n hyderus ynddynt, nododd y myfyrwyr eu bod yn disgwyl datblygu tri ohonynt mewn cyd-destun proffesiynol (naill ai ar leoliad neu mewn gwaith rhan-amser), ond bod disgwyl i'r ddau sgil â sgôr is o ran hyder gael eu datblygu neu eu harddangos drwy waith academaidd neu brosiectau personol. Mae hyn yn dangos y gallai'r boblogaeth sampl sy'n ymateb gynnwys cyfran sylweddol o fyfyrwyr sydd eisoes wedi cael profiad o waith mewn cyd-destun rhan-amser neu leoliad. Mae hyn hyd yn oed yn fwy tebygol gan fod 80% o'r myfyrwyr a ymatebodd eu bod yn hyderus neu'n hyderus iawn ynghylch eu gallu i addasu, eu sgiliau gwaith tîm a'u sgiliau cyfathrebu hefyd wedi ymateb y byddent yn datblygu'r sgiliau hynny mewn cyd-destun allgyrsiol. Mae'r gydberthynas hon yn gostwng i 46% ar gyfer datrys problemau, a 38% ar gyfer hyfedredd technegol. Mae'r dehongliad hwn yn gyfystyr â dyfalu ar hyn o bryd, gan na chasglwyd unrhyw ddata yn yr astudiaeth fer hon am brofiad gwaith y myfyrwyr. Dyma fwlch yn y data y dylid ei archwilio wrth ymestyn y gwaith ymchwil yn y dyfodol.

Mae'n werth ceisio nodi rhai o'r prif ffactorau dylanwadol. Drwy bennu sgôr o -2 ar gyfer 'ddim yn hyderus o gwbl' i 2 am 'hyderus iawn', gellir cyfrifo mynegai hyder ar gyfer pob sgìl fel swm y lefelau hyder wedi'u lluosi â chyfran yr ymatebion ar y lefel hon. Gellir edrych ar y rhain yn unigol neu greu cyfanswm er mwyn rhoi lefel hyder gyffredinol ar draws y sgiliau ar gyfer yr is-boblogaeth dan sylw.

Lefel hyder poblogaeth gyffredinol y sampl oedd 11.95. Mae hyn yn cynyddu i 12.08 i fyfyrwyr heb unrhyw rwystrau. Dim ond cynnydd bach yw hwn, sy'n deillio'n bennaf o'r sgoriau uwch ar gyfer trefnu a sylw i fanylion.

I'r gwrthwyneb, wrth ddadansoddi hyn ar gyfer rhai ag anableddau, cyflyrau cronig a niwrowahaniaeth (meini prawf iechyd a chysylltiedig), y lefel hyder gyffredinol oedd 10.81. Ceir effaith negyddol ar lefelau hyder yn y rhan fwyaf o sgiliau, ac eithrio gwaith tîm, blaengaredd a datrys problemau.

Ni welwyd rhyw lawer o wahaniaeth ymhlith y myfyrwyr â rhwystrau cymdeithasol (cyfrifoldebau gofalu, rhai sy'n gadael gofal, y genhedlaeth gyntaf i fynychu AU, aelodau o'r gymuned BAME a/neu LHDTC+ neu siaradwyr iaith anfrodorol) o'u cymharu â'r garfan gyffredinol, nac o'u cymharu â'r rhai heb unrhyw rwystrau, gyda sgôr hyder cyffredinol o 11.81.

4.5 A yw myfyrwyr yn gallu datgodio iaith recriwtio a'i rhoi mewn cyd-destun?

4.5.1 Tasg adnabod nodweddion

Defnyddiwyd Chat GPT er mwyn helpu i ddadansoddi atebion myfyrwyr i'r dyfyniadau o swydd-ddisgrifiadau â gofynion eglur a gofynion ymhlyg. Yn gyntaf, gofynnwyd i fyfyrwyr restru'r prif sgiliau dymunol yn y darn yr oeddent wedi'i ddarllen. Gofynnwyd i'r myfyrwyr nodi tri sgìl yn unig yn yr hysbysebion a ddangosir yn adran 3.1.2.

Wrth ddadansoddi ymatebion y myfyrwyr, anogwyd Chat GPT i dderbyn ymadroddion cyfystyr ar gyfer y nodweddion, er enghraifft cafodd 'sylw i fanylion' ei godio fel 'cywirdeb'. Y prif nodweddion hawsaf i'w hadnabod gan y myfyrwyr o'r testun oedd 'cyfathrebu', 'trefnusrwydd' a 'chywirdeb', gyda lefel arbennig o uchel yn cytuno ar 'gyfathrebu' a 'threfnusrwydd' (Tabl 4). Llwyddodd llai o fyfyrwyr i adnabod tueddiadau fel 'canolbwyntio ar ganlyniadau', 'gallu i addasu' a 'dibynadwyedd', er bod 'canolbwyntio ar ganlyniadau' a 'dibynadwy' wedi'u nodi air am air yn y testun a ddyfynnwyd.

Tabl 4. Canlyniadau ar gyfer y dasg eglur. Sgiliau a nodwyd gan fyfyrwyr o'r dyfyniad

Nodwedd	Nifer y cyfeiriadau	Amlder y cyfeiriadau
Cyfathrebu	88	78.6 %
Sefydliad	74	66.1 %
Manwl gywirdeb	55	49.1 %
Blaengaredd	34	30.4 %
Gwaith tîm	28	25.0 %
Proffesiynoldeb	22	19.6 %
Canolbwyntio ar ganlyniadau	9	8.0 %
Gallu i Addasu	6	5.4 %
Dibynadwyedd	5	4.5 %

Cymhwyswyd yr un dadansoddiad i'r dasg testun ymhlyg. Yma, gwelsom fod llai o gytundeb ymhlith y myfyrwyr ynghylch y prif nodweddion dymunol a oedd yn cael eu ceisio yn nhestun y disgrifiad swydd â'r gofynion ymhlyg (Tabl 5). Dim ond tua hanner y myfyrwyr a soniodd am 'waith tîm', 'blaengaredd' a'r 'gallu i addasu' fel prif nodweddion a godwyd o'r testun.

Tabl 5. Canlyniadau ar gyfer y dasg â'r gofynion ymhlyg. Sgiliau a nodwyd gan fyfyrwyr o'r dyfyniad

Nodwedd	Nifer y cyfeiriadau	Amlder
Gwaith tîm	55	49.1 %
Blaengaredd	54	48.2 %
Gallu i Addasu	51	45.5 %
Cyfathrebu	41	36.6 %
Datblygiad personol	34	30.4 %
Proffesiynoldeb	34	30.4 %
Annibyniaeth	19	17.0 %
Rheoli amser	15	13.4 %
Atebolrwydd	14	12.5 %
Arweinyddiaeth	8	7.1 %

4.5.2 Cymharu canlyniadau'r tasgau adnabod nodweddion

Wrth gymharu Tabl 4 a Thabl 5, gwelsom fod mwy o gytundeb ymhlith y myfyrwyr ynghylch y nodweddion allweddol yn y dasg eglur. Er enghraifft, nododd 78.6% 'cyfathrebu', a nododd 66.1% 'trefnusrwydd'. Mewn cyferbyniad â hyn, yn y dasg lle'r oedd y cyfeiriadau ymhlyg, dim ond 49.1% oedd y ganran uchaf ar gyfer cyfeiriadau (am 'waith tîm'), gan ddangos lefel is o gonsensws. Efallai nad yw'n syndod, o ddatgan nodweddion yn glir, neu lle bo modd canfod cyfystyron tebyg yn rhwydd (er enghraifft, 'sylw i fanylion' = 'cywirdeb'), fod myfyrwyr yn ei chael hi'n haws adnabod a chytuno ar y nodweddion hynny.

Cynhyrchodd y dasg ymhlyg hefyd ddosbarthiad ehangach o nodweddion ag amleddau is, gan awgrymu bod myfyrwyr wedi dehongli'r testun ymhlyg mewn ffyrdd mwy amrywiol. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith bod gwybodaeth sydd ymhlyg yn agored i ddehongliad: heb giwiau clir gall myfyrwyr gasglu ystod eang o nodweddion disgwyliedig ar sail gwahanol agweddau ar y testun, gan greu amrywiaeth ehangach o ymatebion a llai o gytundeb.

Er y gallai'r testun eglur fod wedi bod yn gliriach ar gyfer rhai nodweddion, roedd nodweddion eraill y cyfeiriwyd atynt air am air yn y testun eglur yn dal wedi'u hanwybyddu'n llwyr; ni wnaeth llawer o fyfyrwyr adnabod rhai nodweddion a nodwyd yn llythrennol (er enghraifft 'canolbwyntio ar ganlyniadau', wedi'i nodi gan 8% a 'dibynadwy' wedi'i nodi gan 4.5%). Gall hyn awgrymu diffyg sylw i rai rhannau o'r testun, ffocws posibl ar sgiliau mwy cyfarwydd neu sgiliau sy'n cael eu pwysleisio'n gyffredin, neu anhawster wrth gydnabod pwysigrwydd y nodweddion hynny er iddynt gael eu nodi'n glir.

Roedd y *mathau* o nodweddion a gafodd eu hadnabod yn amrywio rhwng y ddwy set o ganlyniadau. Roedd y dasg eglur wedi arwain at well adnabyddiaeth o rai nodweddion, e.e. roedd myfyrwyr yn adnabod nodweddion gweithredol neu dechnegol fel 'trefnusrwydd' neu 'gywirdeb' yn bennaf. Fodd bynnag, roedd y dasg â'r nodweddion ymhlyg yn ymddangos fel pe bai'n denu mwy o nodweddion rhyngbersonol neu dwf personol, fel 'gwaith tîm', 'blaengaredd', 'y gallu i addasu', 'datblygiad personol' ac 'annibyniaeth'. Ymddengys fod natur ddeongliadol y testun â'r nodweddion ymhlyg wedi achosi i'r myfyrwyr fyfyrio ar sgiliau ymddygiadol a meddal. Gall testun â nodweddion ymhlyg felly fod yn ddefnyddiol hefyd i hyrwyddo dealltwriaeth ddyfnach o ddiwylliant gwaith sefydliad ac ymateb i hynny.

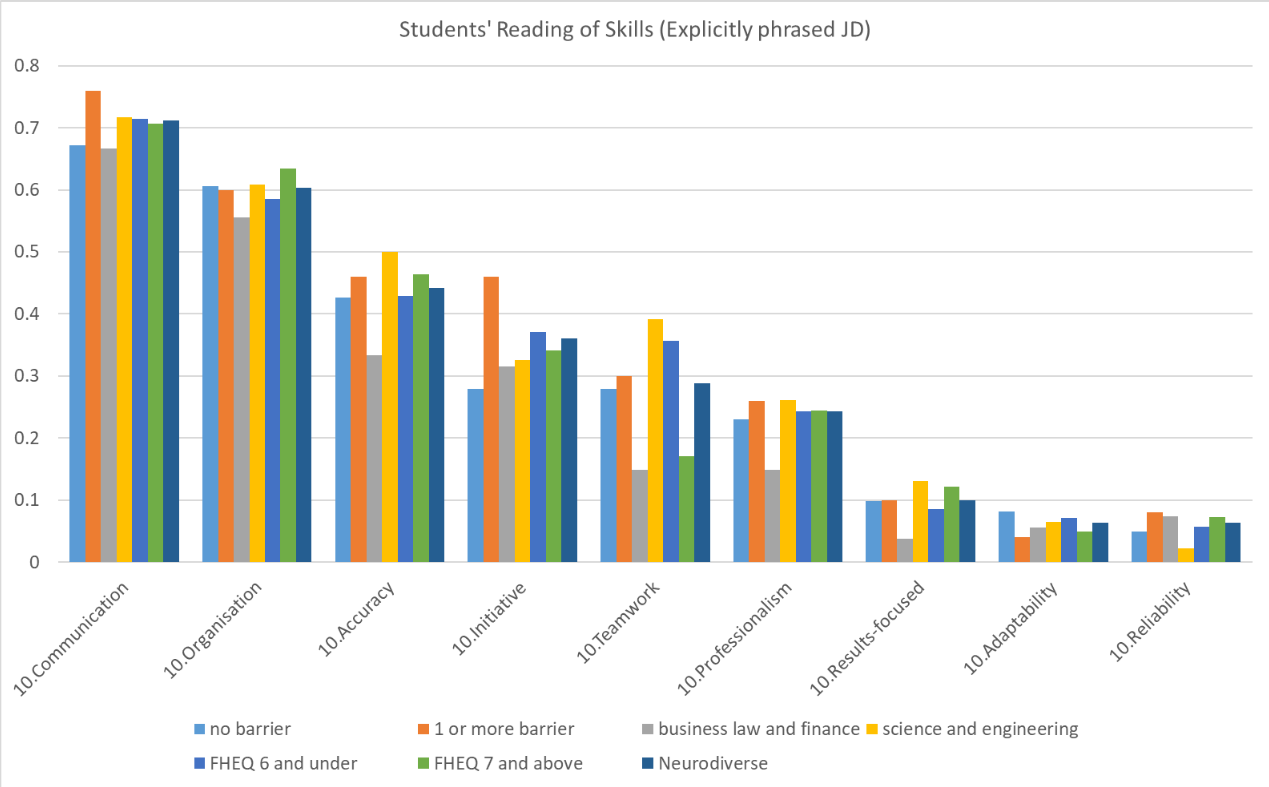
4.5.3 Sut mae priodoleddau myfyrwyr yn effeithio ar eu canfyddiad?

Er y gwelir elfennau amrywiol, nid yw'n ymddangos fel pe bai priodoleddau'r myfyrwyr yn effeithio rhyw lawer ar eu darlleniad o'r testun eglur. Y priodoleddau a archwiliwyd oedd rhwystrau i gyflogaeth ac, yn fwy penodol, niwrowahaniaeth. Dangosir amlder yr ymatebion gan bob is-grŵp o'r boblogaeth yn Ffigur 6 a Ffigur 7. Wrth fanylu ar un priodoledd ar y siart, roedd y gweddill wedi'u cymysgu yn y data, felly ni archwiliwyd croestoriadedd.

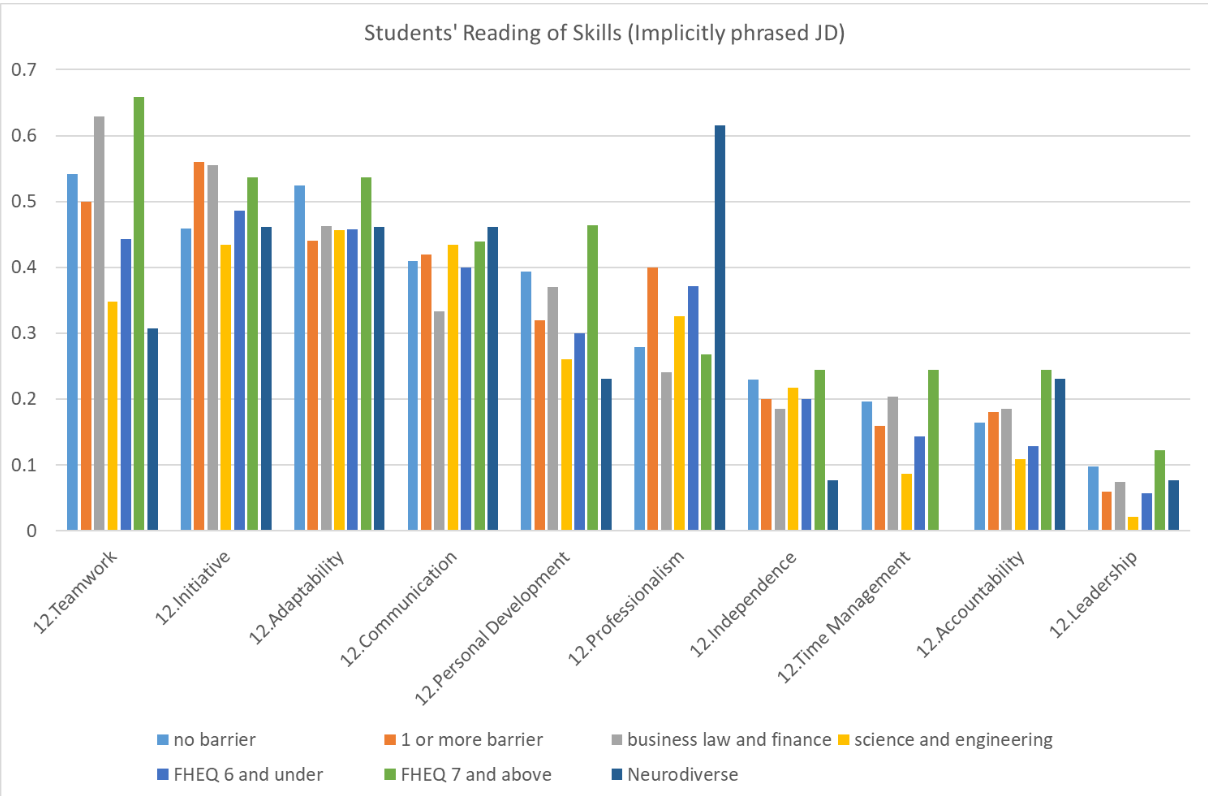
Yn Ffigur 6, lle dangosir ymatebion i'r hysbyseb a fynegwyd yn eglur, gwelir rhai gwyriadau lle cyfeiriwyd at flaengaredd yn amlach ymhlith myfyrwyr ag un neu fwy o rwystrau i gyflogaeth, a chywirdeb, gwaith tîm a phroffesiynoldeb yn llai aml ymhlith myfyrwyr o gefndir busnes, y gyfraith a chyllid.

Roedd darlleniad yr hysbyseb â nodweddion ymhlyg yn fwy agored i ddehongliad, a arweiniodd at gyfeiriad at un categori sgiliau ychwanegol (Ffigur 7). Mae amlder y cyfeiriadau at bob categori sgiliau hefyd wedi'i ddosbarthu'n fwy gwastad. Y gymuned niwrowahanol sy'n dangos y gwyriad mwyaf oddi wrth y tueddiadau cyffredinol, gyda nifer cymharol isel o ymatebion ar gyfer gwaith tîm ac annibyniaeth, yr un ymateb yn cyfeirio at reoli amser, a phroffesiynoldeb yn ymddangos yn llawer amlach yn eu hymatebion na grwpiau eraill.

Ffigur 6. Sgiliau a ganfyddwyd fel rhai gofynnol gan fyfyrwyr yn yr hysbyseb swydd eglur, wedi'u rhannu yn ôl priodoleddau personol



Ffigur 7. Sgiliau a ganfyddwyd fel rhai gofynnol gan fyfyrwyr yn yr hysbyseb swydd â'r wybodaeth ymhlyg, wedi'u rhannu yn ôl priodoleddau personol.



5 Myfyrdod a chasgliad

Cynhaliwyd y gwaith ymchwil gyda'r bwriad o fesur y ddealltwriaeth sydd gan fyfyrwyr AU yng Nghymru o iaith cyflogadwyedd. Pwrpas yr astudiaeth oedd mesur cysondeb o ran terminoleg, hyder a chyd-destunoli a'r ffordd yr oedd myfyrwyr yn darllen dyfyniadau penodol. Fel ymarfer ymchwil byr, llwyddwyd i gyflawni hyn. Mae angen gosod yr ymchwil a gyflwynwyd yn ei gyd-destun, ac efallai y bydd angen ei ystyried yn llwybr i gynhyrchu arweiniad, ac yn gyfle i flaenoriaethu ymchwil pellach. Yn arbennig, roedd yr ymatebion gan fyfyrwyr o gefndiroedd amrywiol yn cynrychioli cyfle gwych, ond hefyd yn achosi diffyg cydbwysedd (er enghraifft, o ran disgyblaeth neu lefel yr astudiaethau). Weithiau pan fo'r enghreifftiau o groestoriadedd mor gryf, nid oedd modd gwneud iawn amdanynt (er enghraifft, cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn meddygaeth a gwyddor iechyd, neu'r gydberthynas rhwng disgyblaeth a lefel astudio gradd neu ôl-radd).

Wrth fyfyrio ar yr ymarfer ymchwil, gwelir bod ymarferwyr cyflogadwyedd mewn gwasanaethau gyrfaoedd neu academyddion yn chwarae rhan bwysig iawn. Maent yn sefyll ym mhen culaf twndis cyfathrebu rhwng myfyrwyr a chyflogwyr. Mae angen iddyn nhw gyflwyno a chyfleu wrth fyfyrwyr ehangder yr hyn y gallai cyflogwyr fod yn ei ddisgwyl, gan gadw at egwyddorion categori cyffredinol a hylaw (addysgadwy). I'r gwrthwyneb, efallai y bydd gan gyflogwyr ddisgwyliadau penodol iawn, ac y bydd gan bob myfyriwr ffordd unigryw o gyfleu pob sgìl. Mae angen i'r gwasanaethau cyflogadwyedd a'r academyddion felly wneud yn siŵr nad addysgu myfyrwyr am y categorïau eang hyn a wnânt, ond hefyd sut i ddarllen a deall yr awgrymiadau a allai gael eu cyfleu drwy hysbyseb swydd, neu wybodaeth gefndirol am y rôl a'r cwmni. Gall llawer o'r wybodaeth fod yn ymhlyg ac wedi'i chyfleu drwy ddiwylliant a gwerthoedd.

Er gwaethaf y cyfyngiadau a gydnabuwyd ar y set ddata, daw rhai tueddiadau clir i'r amlwg:

1. Mae myfyrwyr yn y boblogaeth sampl yn wybodus am yr hyn a ddisgwylir ganddynt, a ddangosir yn y gyfatebiaeth dda rhwng yr eirfa a ddefnyddir gan y cyflogwyr a'r myfyrwyr.
2. Mae myfyrwyr yn hyderus ar y cyfan eu bod yn gwybod sut y gallant gaffael a dangos y sgiliau y disgwylir iddynt eu meddu.
3. Dangosodd myfyrwyr eu bod yn gallu deall y disgwyliadau yn seiliedig ar hysbyseb swydd gyda chytundeb rhagorol pan fo'r hysbyseb wedi'i geirio'n glir. Fodd bynnag, mae brawddegau â gwybodaeth ymhlyg yn arwain at nghyfartalwch a gwahaniaeth mewn dealltwriaeth a allai wahaniaethu yn erbyn rhai grwpiau.

Mae'r astudiaeth yn arwain at argymhelliad i gynnal ymchwil pellach, gyda set ddata wedi'i chyfoethogi i lenwi'r bylchau a nodwyd drwy gydol yr adroddiad hwn. Byddai dull hydredol o gynnal yr ymchwil yn fuddiol iawn, yn enwedig i ddeall a oes cydberthynas rhwng hyder a'u llwyddiant i gael swydd lefel gradd, neu a yw hyder y myfyrwyr yn ddi-sail. Yn olaf, mae angen rhoi llawer o sylw i'r dull o lunio hysbysebion swydd, eu tôn a'u heglurder, a allai fethu canfod yr ymgeisydd cywir os yw sefydliad yn ceisio denu proffil penodol, ond gellir manteisio ar hyn wrth ffafrio gweithiwr sy'n cydweddu â diwylliant yn hytrach na phroffil penodol iawn o sgiliau i'w hintegreiddio i gwmni.

6 Cyfeiriadau

Akkasi, A (2024) 'Job description parsing with explainable transformer based ensemble models to extract the technical and non-technical skills', *Natural Language Processing Journal*, 9: 100102.

Dalrymple, R, Macrae, A, Pal, M and Shipman, S (2021) *Employability: a review of the literature 2016-2021*. York: Advance HE.

ESCO (2024) *What is ESCO?* Luxembourg: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). Ar gael yn: esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco

Fotiadou, M (2020) 'Denaturalising the discourse of competition in the graduate job market and the notion of employability: a corpus-based study of UK university websites', *Critical Discourse Studies*, 17 (3): 260-291.

Jones, A (2009a) 'Generic attributes as espoused theory: the importance of context', *Higher Education*, 58: 175-191.

Jones, A (2009b) 'Redisciplining generic attributes: the disciplinary context in focus', Studies in Higher Education, 34 (1): 85-100.

Khaouja, I, Kassou, I and Ghogho, M (2021) 'A survey on skill identification from online job ads', IEEE Access, 9: 118134-118153.

Roskams, M (2023)*Cyfeiriadedd rhywiol, Cymru a Lloegr*. Casnewydd: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

Short, F (2025) *What are the key attributes of a Welsh graduate and how can we foster the development of these attributes?* Efrog: AU Ymlaen.

Skondras, P, Zervas, P and Tzimas, G (2023) 'Generating synthetic resume data with large language models for enhanced job description classification', *Future Internet*, 15: 363. Ar gael yn: doi.org/10.3390/fi15110363

Somers, M A, Cabus, S J, Groot, W and van den Brink, H M (2019) 'Horizontal mismatch between employment and field of education: evidence from a systematic literature review', *Journal of Economic Surveys*, 33 (2): 567-603.

Spada, F, Caruso, R, Notarnicola, I, Belloni, S, De Maria, M, Magon, A, Conte, G, Prendi, E, Pata, X, Duka, B, Rocco, G and Stievano, A (2025) 'Analyzing readiness for interprofessional education among health program students using hierarchical clustering', *Journal of Interprofessional Care*, 39 (3): 391-398. Ar gael yn: doi.org/10.1080/13561820.2025.2452973

Wong, B, Chiu, Y T, Copsey-Blake, M and Nikolopoulou, M (2022) 'A mapping of graduate attributes: what can we expect from UK university students?' *Higher Education Research and Development*, 41 (4): 1340-1355.

Contact us

All enquiries

Email: communications@advance-he.ac.uk

Advance HE helps HE institutions be the best they can be, by unlocking the potential of their people.

We are a member-led, sector-owned charity that works with institutions and higher education across the world to improve higher education for staff, students and society. We are experts in higher education with a particular focus on enhancing teaching and learning, effective governance, leadership development and tackling inequalities through our equality, diversity and inclusion (EDI) work.

Our strategic goals to enhance confidence and trust in HE, address inequalities, promote inclusion and advance education to meet the evolving needs of students and society, support the work of our members and the HE sector.

We deliver our support through professional development programmes and events, Fellowships, awards, student surveys and research, providing strategic change and consultancy services and through membership (including accreditation of teaching and learning, equality charters, knowledge and resources).

Advance HE is a company limited by guarantee registered in England and Wales no. 04931031. Company limited by guarantee registered in Ireland no. 703150. Registered as a charity in England and Wales no. 1101607. Registered as a charity in Scotland no. SC043946. Registered Office: Advance HE, Innovation Way, York Science Park, Heslington, York, YO10 5BR, United Kingdom.

© 2024 Advance HE. All rights reserved.

The views expressed in this publication are those of the author and not necessarily those of Advance HE. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or any storage and retrieval system without the written permission of the copyright owner. Such permission will normally be granted for non-commercial, educational purposes provided that due acknowledgement is given. The Advance HE logo should not be used without our permission.

To request copies of this report in large print or in a different format, please contact the Marketing and Communications Team at Advance HE: communications@advance-he.ac.uk

advance-he.ac.uk

@AdvanceHE